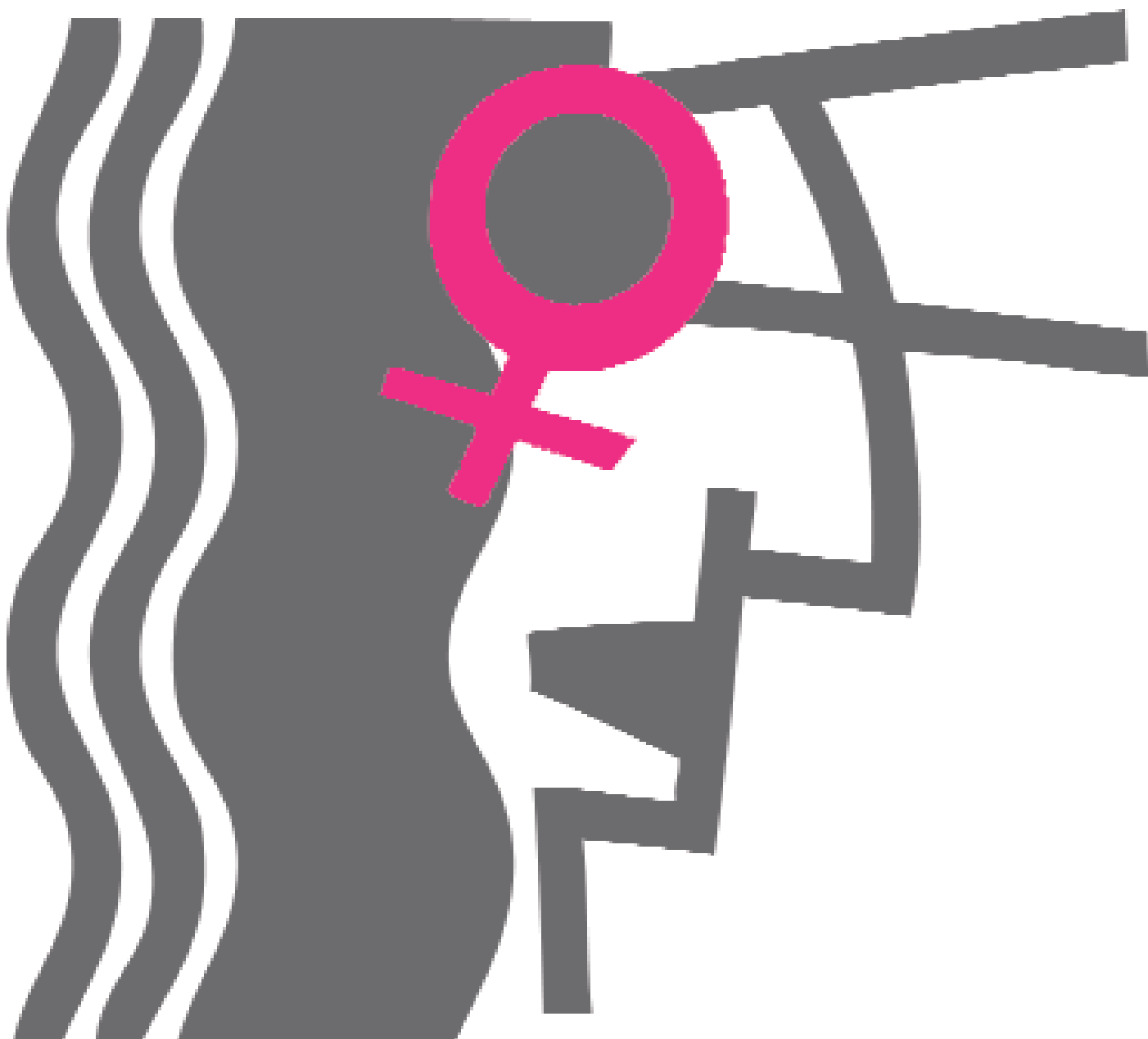


Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires

**Journées intersyndicales femmes
formation-débat des 29 et 30 mars 2018**



Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

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



Partie 1

Femmes et espace public

- ▶ Corinne Luxembourg - Géographe p - 5 à 8
- ▶ Gaëlle Gillot - Géographe p - 9 à 10
- ▶ Ada Bazan - Coordinatrice Quartiers du Monde p - 11 à 12

Partie 2

Luttes féministes et mouvement ouvrier

- ▶ Michèle Perrot - Historienne p - 13 à 15
- ▶ Fabienne Lauret - Militante syndicale, féministe... p - 16 à 18
- ▶ Fanny Gallot - Historienne p - 19 à 20

Partie 3

Quelles retraites pour les femmes ?

- ▶ Leire Txakartegi - syndicat ELA (Pays-Basque) p - 21 à 24
- ▶ La maison des Babayagas p - 25

Partie 4

Quel bilan pour l'égalité professionnelle ?

- ▶ Delphine Brochard - Economiste p - 27 à 30
- ▶ Sophie Pochic - Sociologue p - 31 à 36

Les questions autour de la place des femmes dans l'espace public et des spécificités de leur usage social de la ville prennent de plus en plus place dans le débat public et commencent à être intégrées dans les politiques publiques urbaines.

Comment l'espace public reflète-t-il et reproduit-il les rapports de genre ? La ville est-elle sexiste ?

Peut-on la penser autrement ?

Corinne Luxembourg, Gaëlle Gillot et Ada Bazan nous ont proposé des analyses et des pistes d'action féministes à cet égard.

L'espace public urbain à l'épreuve du genre **Corinne Luxembourg**

*Maîtresse de conférences en géographie et paysage
Ecole Nationale Supérieure d'Architecture Paris La Villette
HESAM Université*

Laboratoire Architecture, Milieu, Paysage - LAVUE UMR CNRS 7218

Corinne Luxembourg a coordonné l'ouvrage *La ville, quel genre: l'espace public à l'épreuve du genre* avec Emmanuelle Faure et Edna Hernandez Gonzales.¹ Elle propose d'appréhender l'espace public urbain du point de vue de l'ensemble des usages sociaux de la ville différenciés entre les femmes et les hommes du fait des rapports de genre structurant nos sociétés. Elle retient la notion de genre comme la construction sociale des rôles et statuts des hommes et des femmes, soit comme un ensemble de « rapports de pouvoir organisant une bicatégorisation hiérarchisée entre le féminin et le masculin » (Bereni et alii, Introduction aux études de genre, 2009). Elle interroge dans ce sens les publiques urbaines sur leur cécité à ce sujet, et en deçà, la façon dont la ville est fondamentalement construite par et pour les hommes. L'urbanisme est genré, voire sexiste: il reflète et reproduit les stéréotypes de genre et les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes dans notre société. Ce thème de recherche, porté en France notamment par la géographe Jacqueline Coutras dès le milieu des années 80², invite à analyser les pratiques et les représentations genrées de la ville pour les transformer. La question est alors : que pourrait être une ville non sexiste ? Non discriminante ?

Ces questions relèvent également de la réflexion sur le droit à la ville introduite en France par le sociologue Henri Lefebvre en 1968, et prolongée entre autre par le géographe britannique David Harvey. Ce dernier écrit: «Le droit à la ville ne se réduit pas à un droit d'accès individuel aux ressources incarnées par la ville : c'est un droit à nous changer nous-mêmes en changeant la ville de façon à la rendre plus conforme à notre désir le plus cher. C'est en outre un droit collectif plus qu'individuel puisque, pour changer la ville, il faut nécessairement exercer un pouvoir collectif sur les processus d'urbanisation» (Harvey, *Le capitalisme contre le droit à la ville*, 2011).

Il s'agit ici de s'y atteler au prisme du genre, comme c'est entre autre le cas avec la recherche-action participative menée à Gennevilliers évoquée plus loin, qui interroge la place des femmes dans l'espace public urbain.

D'après le géographe Antoine Fleury, « L'espace public est un terme polysémique qui désigne un espace à la fois métaphorique et matériel. Comme espace métaphorique, l'espace public est synonyme de sphère publique ou du débat public. Comme espace matériel, les espaces publics correspondent tantôt à des espaces de rencontre et d'interaction sociales, tantôt à des espaces géographiques ouverts au public, tantôt à une catégorie d'action » (<http://www.hypergeo.eu/spip.php?article482>)

Le terme d'espace public désigne a minima les lieux que le public fréquente, indépendamment de

1 - Edition Le temps des cerises, 2017

2 - Dansereau, F. (1989). Jacqueline Coutras, Des villes traditionnelles aux nouvelles banlieues : L'espace public au féminin. *Recherches féministes*, 2(1) Voir aussi : Hayden, Dolores, « What Would a Non-Sexist City Be Like? Speculation on Housing, Urban Design and Human Work », *Signs*, 5, 3, 1980

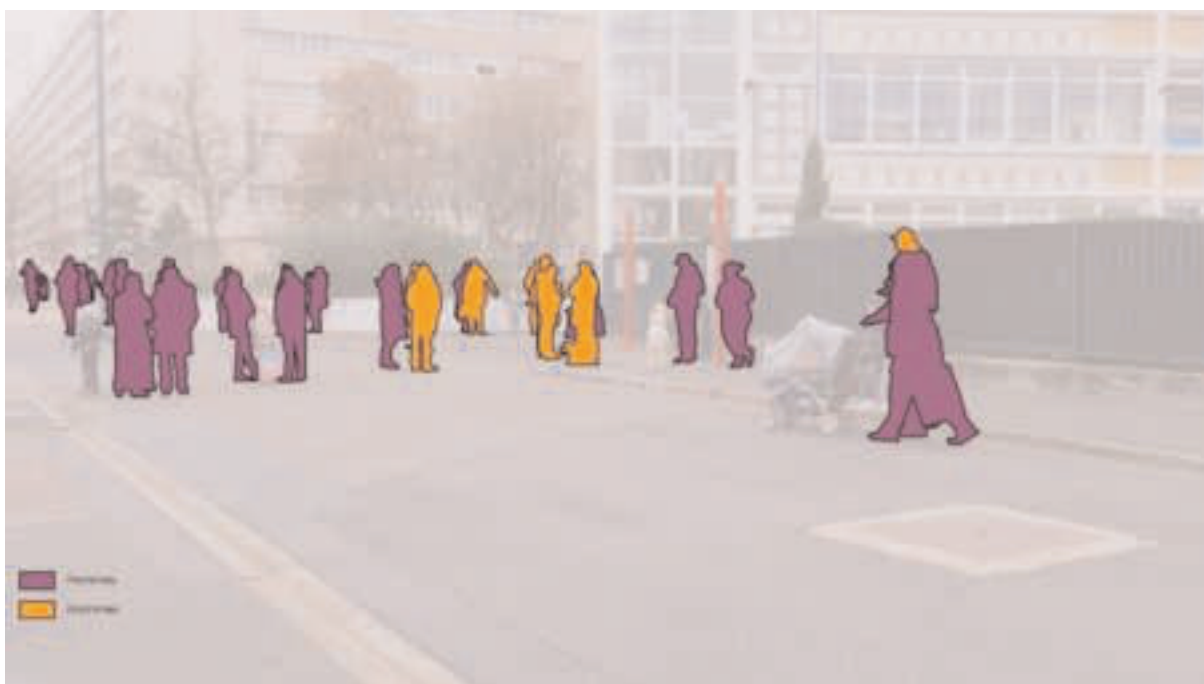
6 Journées intersyndicales femmes CGT-FSU-Solidaires formation-débat des 29 et 30 mars 2018 - **Partie 1**

leur statut. L'espace public, en principe, doit être accessible à tous/toutes sans restriction. Dans les faits, ce n'est pas le cas, ce qui est aussi lié à l'histoire de l'urbanisation. On voit que la ville va en se fragmentant, depuis le petit bourg encore agricole qui maintient un rapport ville/campagne, à la ville d'aujourd'hui avec son étalement, ses espaces d'activités commerciaux et industriels périphériques qui augmentent les trajets à l'intérieur de la ville. La ville « corbusienne », qui a inspiré les politiques urbaines en France malgré des remises en causes dès la fin des années 70, est construite par quartier : résidentiel, travail, commerces, parcs... les femmes vont bouger plusieurs fois par jour entre ces différents lieux. Pour autant, elles ne le feront pas comme les hommes.

Les femmes dans la ville et la ville « genrée »:

La ville est le reflet de la société. Comme elle, elle est fragmentée et discriminante. La place physique, politique, symbolique des femmes dans la ville, leur accès et leurs usages des espaces publics sont façonnés par rapports sociaux de sexe. On constate lors d'enquêtes sur la mobilité des citadines par exemple que les femmes se déplacent beaucoup dans la ville, dans un grand nombre de quartiers : le cumul de tâches entre vie familiale et vie professionnelle les amènent à se rendre dans des espaces segmentés parfois éloignés les uns des autres du fait de la construction urbaine moderne : du domicile au travail et aux espaces liés à la vie domestique (école, centre commercial, administration, services de santé...). L'urbanisme fragmenté impose de nombreux et nouveaux trajets aux femmes. En retraçant leurs usages et leurs déplacements, on constate que leur présence dans la ville est avant tout « utilitaire ». Les espaces publics de loisirs (sportifs par exemple) sont avant tout occupés par les garçons et par les hommes. On retrouve en cela le reflet de la division sexuelle du travail et de l'assignation des femmes à la sphère privée, quelle que soit leur intégration réelle dans le monde du travail professionnel et dans la sphère publique.

Gennevilliers, devant une école un mercredi à 11h30. En violet, les femmes, en orange les hommes.



Gennevilliers, terrain de sport des Agnettes, dimanche 15h



Globalement, les femmes circulent plutôt qu'elles ne s'arrêtent dans l'espace public urbain, si ce n'est par exemple dans les squares avec jeux d'enfants. Question de temps, et d'exposition. Elles développent par ailleurs des stratégies d'évitement spatial en fonction de leur perception de telle rue ou de telle place, alors que ces mêmes lieux sont ou bien appréciés ou ignorés par les hommes. Les femmes, plus que les hommes, font ressortir dans les enquêtes et les recherches-actions des espaces publics évités. L'espace public se révèle un espace de « contrôle » spatial et temporel des corps et des attitudes des femmes, quand ce n'est de violences sexistes. Par ailleurs, lorsqu'on observe les usages de la ville, il faut penser espace mais aussi temporalité : les femmes ne se déplacent pas de la même façon le matin, le soir, la nuit. Il existe des « murs invisibles » dans la ville pour les femmes, qui s'observent lorsqu'on croise les dimensions spatiales et temporelles de leur usage de l'espace urbain.

Enfin, ces éléments sont à affiner en fonction d'autres rapports de pouvoirs inscrits dans la ville, de classe, de « race », d'orientation sexuelle...

L'exemple de la recherche-action de Gennevilliers "La ville coté femmes"

Pour une analyse détaillée de cette expérience, voir : <https://urbaines.hypotheses.org>

La recherche-action a un double objectif : la production de connaissances et transformation/action de la situation qui en est l'objet.

L'urbanisme ne s'est préoccupé que récemment des spécificités de l'usage des femmes de la ville comme de leur place dans la ville : organisation des transports, accès aux services, aménagement de la voirie... mais on pense aussi aux noms de rue, de stations de tramway...

La question principale posée à Gennevilliers était: La ville : qui, quand, comment? Plusieurs méthodes ont été mobilisées: observations en fonction de temporalités, lieux, genre... complétées par des entretiens de rue "roulotte" et la production de cartes mentales. On a cherché à comprendre comment se construit pour les femmes l'espace vécu, qui est la combinaison entre l'espace de vie (l'espace des pratiques quotidiennes) et l'espace social (celui des interactions sociales). Cet

espace vécu est traversé de discriminations croisées qu'il s'agissait d'identifier afin d'envisager et de construire des alternatives.


Ce projet d'appropriation de l'espace public est passé aussi par:

Un atelier d'écriture non mixte pour dire la ville. Création d'une troupe d'habitantes écrivant et jouant ses textes. Un atelier de mise en espace pour remettre le corps en ville, des jardins partagés qui créent du lien entre habitantes et les met en lien avec d'autres équipements publics de la ville... Enfin, l'interpellation des élu-es et des expert-es de l'urbanisme pendant et à l'issue de la recherche-action.

Journée d'étude francophone sur les cartes mentales. Clermont-Ferrand, 8 décembre 2014.

La carte mentale : révélatrice de spatialités sexuées ?

PROJET DE RECHERCHE-ACTION À GENNEVILLIERS



Gennevilliers (42000 hab) est située dans la petite couronne de l'agglomération parisienne. Le projet la « Ville côté femmes » y étudie les **modes d'habiter** et les mécanismes de **contrôle social** comme un « rappel à l'ordre sexué » (M. Lieber) et de **contournement** de « murs invisibles » (G. Di Méo). Ceux-ci apparaissent dans la représentation graphique d'**espaces vécus et mémorisés**.

Protocole pour cartes mentales

Objectifs : il s'agit de comprendre les représentations et les usages de l'espace public genevillois par les hommes et les femmes.

Public concerné : tout public genevillois.

Contextualisation : Homme/Femme, âge, date d'arrivée à Gennevilliers, quartier de résidence ou de travail (indiquer s'il s'agit de la résidence ou du travail), contexte de connaissance du protocole (association, internet, ami.e...).

Consigne : indiquer sur chaque dessin les éléments de contextualisation. Tracer les déplacements dans Gennevilliers en différenciant les **parcours appréciés en vert**, les **parcours sans intérêt (ni aimé ni malaimé) en noir**, les **parcours faisant l'objet d'un malaise, d'une appréhension, d'une méfiance en rouge**.

En trait plein on dessinera les trajets de jour _____, en pointillés les trajets nuit....., en variant les couleurs selon le ressenti.

Sur la même feuille on représentera les trajets quotidiens ou quasi quotidiens (travail, école, commerces...) et les trajets plus espacés dans le temps (parcs, équipements sportifs, équipements culturels, locaux associatifs, administration...).



Le ou les dessins peuvent être accompagnés d'un commentaire.

Des cartes pour dessiner les espaces vécus

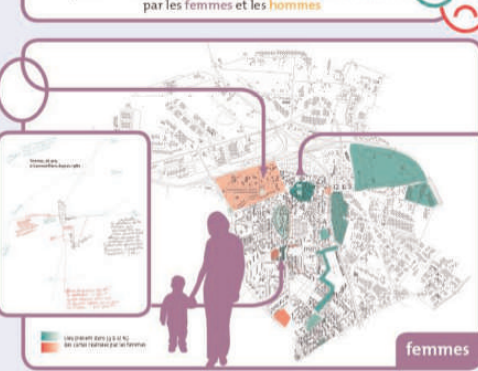
Le protocole propose de dessiner les trajets pratiqués dans la ville faisant ressortir les espaces appréciés ou malaimés. L'analyse de 76 cartes également réparties entre hommes et femmes tend à montrer que **les femmes s'approprieraient plus largement le territoire communal que les hommes**. Si ceux-ci le parcourent sans doute, ils ne représentent et ne citent que peu de quartiers sur les sept de la commune.

Les femmes connaissent mieux leur ville

Les femmes, plus que les hommes, font ressortir des espaces publics appréciés ou au contraire évités. Elles montrent une plus grande appropriation territoriale en même temps qu'une **confrontation à des espaces vécus comme peu accueillants** alors que ces mêmes lieux sont ou bien appréciés ou ignorés par les hommes.

Synthèse cartographiée des lieux appréciés et malaimés par les femmes et les hommes






Un espace urbain vécu sexué


Hommes et femmes notent facilement des remarques sur l'environnement, l'entretien de la voirie. Les hommes ajoutent souvent des commentaires en rapports avec leurs sensations. Les femmes n'en font jamais état par écrit, alors qu'elles peuvent l'exprimer lors d'entretiens. Il existe donc bien une **différence sexuée** du vécu des espaces publics urbains.


Les limites de la méthode

Les cartes mentales ne se suffisent pas à elles-mêmes, elles nécessitent d'être accompagnées d'entretiens approfondis. Elles mettent aussi en évidence des habitudes prises par les femmes de ne pas remettre en question certaines pratiques sexuées de l'espace, comme l'occupation statique d'espaces publics, permises aux hommes et non souhaitées pour les femmes.







recherche-action participative et critique

Regard international sur l'accès des femmes aux espaces publics et ses implications citoyennes

Gaëlle Gillot

*Maîtresse de conférence,
Institut d'études du développement de la Sorbonne (IEDES),
UMR 201 - DEVSOC - Développement et Sociétés*

Gaëlle Gillot, géographe spécialisée en études sur le développement, a travaillé dès sa thèse sur les espaces publics/ jardins publics dans le monde arabe (Rabat, Damas, Le Caire..) en tant qu'espaces genrés. Ses travaux portent ensuite sur les aménagements et les pratiques des espaces publics des villes du monde arabe, et en particulier sur la place des femmes dans les espaces publics, en lien avec leur accès au travail salarié et les conditions de leur mobilité spatiale. Son propos ici est de mettre en relief quelques enjeux de la pris en compte de la place et du rapport des femmes à l'espace urbain dans les politiques publiques de développement et d'aménagement du territoire.

Pour commencer, Gaëlle Gillot a rappelé quelques dates internationales d'engagement de Etats pour les droits des femmes :

1979 : 1ère signature de la CEDAW : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

1995 : quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin : adopte 12 principes adoptés pour le droit à l'éducation, à la santé , l'économie, les prises de décisions, conflits armés..

2000 : objectifs du millénaire pour le développement : objectif N° 8 : Egalité hommes/ femmes

2015 : égalité et autonomisation des femmes et des filles est devenu l'objectif N° 5...

Ces conventions et ces plans sont censés s'appliquer dans les politiques publiques des pays signataires, mais aussi conditionner des politiques d'aide au développement. Leur intégration effective dans les politiques de développement, d'aménagement des territoires, l'urbanisme... prend du temps.

L'accès et l'usage des espaces publics restent très différenciés entre les femmes et les hommes dans les pays où Gaëlle Gillot a mené ses recherches. Les recherches sur les usages de la ville par les femmes au Maroc, par exemple, montrent des différences marquées par rapport aux hommes : on ne retrouve pas la même présence, les mêmes trajets, les mêmes horaires, le même accès aux ressources de la ville. Parmi les stéréotypes les plus répandus, l'idée que les femmes sont naturellement vulnérables sert de prétexte au contrôle de leur mobilité, de leur corps et de leur sexualité. Cela restreint leur accès restreint à l'espace public, sous couvert de les protéger. A contrario, l'éducation des garçons les pousse à occuper l'espace public et à s'y rendre visible - celle des filles à rester discrètement dans l'espace domestique. Pour s'approprier la ville, il faut s'y sentir légitime et à l'aise, or la ville n'est à tout le moins pas pensée pour les femmes.

D'un point de vue matériel, dans les pays dits en développement, les femmes sont moins autonomes financièrement et ont moins de facilité à se déplacer (dans les pays en développement, seules 15% des propriétaires de voiture sont des femmes) dans des contextes où les services publics de transports sont défectueux voire inexistantes. Cela conditionne ou limite leur accès au travail

professionnel¹, à la santé, aux services, à la culture... Le harcèlement de rue freine également l'occupation et l'appropriation de l'espace public urbain par les femmes (lors de l'enquête IMAGES² au Maroc, 98% des femmes interrogées ont répondu en avoir subi dans les deux mois précédents l'enquête), comme le harcèlement sexuel au travail. On voit que le sujet nécessite une approche globale, incluant l'éducation à l'égalité F/H dès le plus jeune âge.

Mais on peut déjà se demander où vont les investissements publics en termes d'aménagement urbain, à quoi et à qui ils servent. L'exemple des pistes cyclables en France est éclairant : à qui sert leur développement exponentiel lorsqu'on compte seulement 10% de femmes parmi les cyclistes dès qu'il y a 2 enfants dans la famille ?

Dans les pays en développement, la carence en investissements publics dans l'aménagement urbain a pour résultat que les femmes portent plus sur leurs épaules le poids des crises urbaines (accès à l'eau, charge du bois ou du charbon s'il y a des pannes d'électricité ...).

Exemple d'une ville de Finlande : lors d'une enquête statistique à l'hôpital de la ville, on a constaté une sur-représentation des femmes aux urgences lors des périodes de chute de neige. En l'occurrence, les routes étaient d'abord déneigées, puis après seulement les trottoirs utilisés par les femmes pour conduire les enfants à l'école. La municipalité a changé l'ordre du déneigement, et on compte depuis moins de fractures... mais ce sont toujours les femmes qui emmènent les enfants à l'école !

On peut rendre visible toutes ces inégalités de genre et travailler à faire évoluer la ville. Parmi les mesures déjà prises dans plusieurs pays pour faciliter la mobilité des femmes, on trouve la séparation des femmes et des hommes dans les transports publics. Mais alors, comment « rendre » la ville à toutes les femmes sans renforcer les stéréotypes de genre et les cloisonnements ?

1- Voir Gaëlle Gillot et Andréa Martinez : Dynamiques spatiales et de genre des ouvrières marocaines du textile, in Cahiers du Cedref, 21/2014 - <https://journals.openedition.org/cedref/987> et Gaëlle Gillot : L'accès à la ville, une composante de la citoyenneté, in Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes, IRD Edition, 2016

2- <http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2018/04/enquete-images>

S'appropriier l'espace public : une démarche d'émancipation pour les femmes **Ada Bazan**

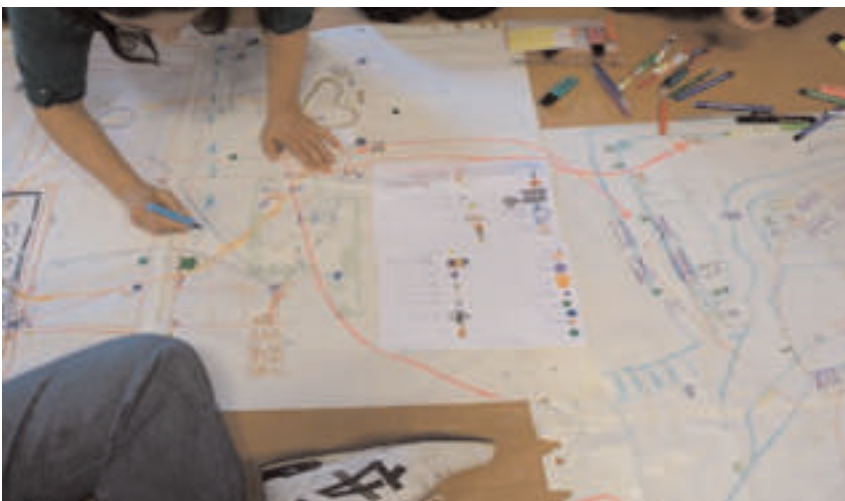
*Coordinatrice de l'association de solidarité internationale
Quartier du Monde (QDM)*

<http://www.quartiersdumonde.org/asociation/pagina?id=1> ;

Quartiers du Monde (QDM) est une association française de solidarité internationale créée en 2004. L'association appuie la construction d'espaces de réflexion et d'action entre groupes de femmes et de jeunes filles et garçons de quartiers populaires autour des questions de participation citoyenne, d'égalité femme-homme, d'économie et d'emploi, de lutte contre les violences sexistes... dans une approche intégrée de genre. Elle coordonne des projets en réseau dans 6 villes en Afrique, en Amérique du Sud et en Europe.

L'un des axes de travail de l'association est de créer ou d'adapter des outils participatifs, dans une démarche d'éducation populaire et dans une perspective de genre. L'expérience de la cartographie sociale et des parcours territoriaux/marches exploratoires dont il est question ici s'inscrit dans un ensemble d'outils de renforcement du pouvoir d'agir de groupes sociaux dominés utilisés dans le réseau. C'est l'équipe colombienne qui l'y a introduite.

Le quartier/le territoire est un espace systémique qui révèle et où se tissent des relations et rapports de pouvoir. C'est un espace qui valide les normes sociales, dont l'attribution aux hommes de l'espace public, socialement valorisé et corrélé à l'espace politique et économique, et l'assignation des femmes à l'espace privé, dévalorisé et qui « invisibilise » les femmes (et le travail domestique). C'est en même temps un espace de contrôle social de groupes sociaux dominés, dans les interactions quotidiennes et par les pouvoirs publics. L'association a proposé dès 2003 à ses équipes de travailler avec la cartographie sociale et les parcours territoriaux (marches exploratoires selon l'appellation québécoise, mais l'outil a été de Colombie), afin que les habitant-es portent un regard collectif sur leur espace de vie, l'analyse et cherchent à le transformer. La compréhension collective des enjeux de pouvoir à l'échelle du territoire et la réflexion pour aller vers une situation plus égalitaire ont en soi une force émancipatrice.



Pour cela, les participant-es établissent un premier constat par une cartographie sociale, avant de sortir de sortir concrètement, d'aller marcher dans les rues du quartier pour consolider le diagnostic et les propositions. Enfin, le groupe invite des décideurs publics à une marche pendant laquelle il porte les demandes/reven- dications.

La cartographie sociale, qui peut

être vue comme une carte mentale collective, met autour de la table des personnes qui partagent un même territoire : on y habite, on y travaille et/ou on y passe quotidiennement pour des activités. On dessine nos représentations des lieux, des actions, des ressentis...

Un exemple dans une ville de l'Essonne : un processus de cartographie sociale a mis en lumière des tensions entre jeunes et adultes autour d'une place avec un banc, jusqu'à une pétition demandant la suppression du banc pour faire partir les jeunes. Si ça n'a pas réglé tous les problèmes, ça a au moins permis que jeunes et adultes parlent ensemble.

Autre exemple : dans une zone rurale au Maroc, lors d'un projet mené par un groupe de femmes voulant créer une coopérative, QDM a proposé une cartographie sociale de l'espace domestique, de la maison, pour travailler la notion d'espace privé et d'espace public et permettre d'identifier et de discuter des rapports de pouvoir dans la sphère familiale.

Autre exemple encore, cette fois d'un processus de marche exploratoire de femmes à Paris en lien avec un Centre social situé à Belleville à Paris. Il s'agissait de créer un espace de réflexion sur la place des femmes dans le quartier et leur rapport au quartier, afin d'aboutir à des propositions d'amélioration précisément depuis leur expérience de femme. Cela s'est accompagné, un peu comme dans la recherche action de Gennevilliers, d'ateliers d'écriture, de théâtre-forum... afin de se sentir en capacité d'aller interpellier les habitant-es comme les pouvoirs publics sur les évolutions possibles en termes de vie de quartier, de développement et d'aménagement urbain. Dans ce mouvement, les femmes ont renforcé à la fois leur appropriation des espaces et des ressources du quartier, et leur pouvoir d'agir d'une façon globale. L'idée étant in fine d'en finir avec la situation de « captivité » (la privation d'autonomie et de pouvoir de décider des faits fondamentaux de leur vie et du monde¹) que le patriarcat et le capitalisme associés imposent aux femmes, pour reprendre le propos de l'anthropologue mexicaine Marcela Lagarde.

1- MARCELA LAGARDE Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas, http://www.academia.edu/30698587/Lagarde_Marcela_Los_cautiverios_de_las_mujeres_pdf: "El cautiverio define políticamente a las mujeres, se concreta en la relación específica de las mujeres con el poder, y se caracteriza por la privación de la libertad, por la opresión (...) Las mujeres están cautivas porque han sido privadas de autonomía vital, de independencia para vivir, del gobierno sobre sí mismas, de la posibilidad de escoger y de la capacidad de decidir sobre los hechos fundamentales de sus vidas y del mundo".

Les femmes et le syndicalisme

Michelle Perrot

*Historienne - professeure Emérite d'histoire contemporaine
à l'université Paris-Diderot*

Les femmes représentent aujourd'hui, en France, 45% de la population active et moins du tiers des syndiqués. Le taux de syndicalisation est de 11% pour les hommes et de 3,5% pour les femmes. Elles sont donc sous-représentées dans ce domaine essentiel de la vie publique, et plus encore au niveau de la direction syndicale.

Ce n'est pas nouveau. On peut même dire que la situation s'est améliorée. En 1911, elles étaient 36% dans la population active et seulement 10% des syndiqués.

Pourtant, la loi Waldeck-Rousseau de 1884, loi fondatrice du syndicalisme, avait créé une réelle opportunité, en déclarant que « les femmes mariées, exerçant une profession ou un métier, peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction ». Il est vrai que, pour travailler, il leur fallait d'abord obtenir cette autorisation, et ceci jusqu' en 1938 (loi du 18 février supprimant la puissance maritale et l'incapacité de la femme mariée). Il n'empêche : la loi ouvrait une brèche, élargie par la suite : en 1900, les femmes sont déclarées électrices et éligibles au Conseil supérieur du travail ; en 1907, elles le sont au Conseil des prud'hommes. Toujours exclues du droit de vote, les femmes se voient reconnaître un certain droit syndical. Pourtant, elles ne s'y sont pas engouffrées.

Pourquoi ? On peut invoquer le poids de l'histoire, mais surtout une structure de longue durée des rôles masculins et féminins dans le monde ouvrier et dans la cité, confortée par la culture politique française, qui pèse toujours présentement.

L'idéal de la Ménagère

L'idéal du monde et du mouvement ouvrier au 19^e siècle, c'est la femme au foyer, la ménagère, dont on ne cesse de célébrer les vertus quand elle est « bonne ». A cela, bien des raisons. D'ordre économique : les ouvriers redoutent la baisse des salaires qui pourrait résulter de l'élargissement du marché de main-d'œuvre. D'ordre domestique surtout : l'économie populaire demeure largement familiale et la mère de famille en constitue la clef. Elle s'occupe des enfants, des travaux domestiques, soucieuse de nourrir son monde au meilleur prix (le pot-au-feu) et de ravauder les vêtements. « Ministre des finances » du foyer, elle gère le budget qu'elle s'efforce d'alimenter par un salaire « d'appoint », fourni par des heures de ménage, de lessive ou de courses pour des voisines ou des « pratiques ». L'équilibre de la famille dépend d'elle, en grande partie.

D'où un frein à l'intégration des femmes au salariat et un cycle de travail rythmé par le mariage et les maternités. « Le lot de la femme, c'est la famille et les tissus », disait un délégué ouvrier à un congrès de 1867. S'y ajoute l'idée que l'usine, brutale et corrompue par le harcèlement sexuel, - « ouvrière, mot impie, sordide », disait Michelet - ne convient pas à la féminité.

D'autre part, l'espace public est fermé à l'action collective des femmes. Jadis, gardiennes du prix du pain, elles intervenaient, au besoin par l'émeute, lors des crises de subsistances, que l'amélioration des rendements et des transports a fait progressivement disparaître. La grève est désormais la forme de protestation sociale. Or, c'est un acte viril où les femmes paraissent d'autant plus déplacées qu'elles sont un peu marginales dans la production. Leur parole publique, surtout,

irrite. Au point que, dans certaines associations du Nord de la France, elle doivent demander l'autorisation par écrit avant de s'exprimer.

Les femmes, on les tolère dans certaines associations, coopératives ou mutuelles, dites parfois « Chambres des dames », ou « des dames réunies », vouées à la protection plus qu'à la revendication. Les femmes entre elles, séparées des hommes, telle qu' à l'école non mixte et morale de la République. Comme en Angleterre aussi, où le Chartisme dès le début du 19^e siècle a exclu totalement les femmes des inns et des pubs, espace du loisir masculin et des trade-unions.

L'affaire Couriau, en 1913, illustre les réticences ouvrières à l'entrée des femmes dans certaines professions et dans les syndicats correspondants. Emma Couriau était typote dans une imprimerie de Lyon, ce qui était déjà exceptionnel, les métiers du Livre ayant à honneur de rester masculins. Elle demande à se syndiquer, avec l'appui de son mari. Refus, grève, longue et dure. Il faudra l'intervention de la Fédération nationale du Livre (CGT) pour résoudre le problème.

Le syndicalisme d'action directe, idéologie majeure du mouvement ouvrier français, d'inspiration proudhonienne, est hostile au féminisme, peu favorable au travail des femmes et teinté de virilisme, sinon de machisme.

Les femmes trouvent un plus grand appui du côté de l'Eglise, du moins du christianisme social. Les premiers syndicats féminins sont dans cette mouvance, non mixtes, axés sur la protection plus que sur la revendication. Ils n'en constituent pas moins une première culture syndicale sur laquelle se greffera la CFTC, puis la CFDT. Bien entendu, le message de ce syndicalisme chrétien n'était pas subversif des rôles sexuels ; sans doute même visait-il à les conforter ; mais il n'en a pas moins fourni des possibilités d'associations pour les travailleuses.

Les changements du 20^e siècle.

Pourtant, au tournant du siècle, les choses évoluent. D'abord, les femmes entrent plus vigoureusement sur le marché du travail, surtout en France où on manque de main-d'œuvre. On les voit pénétrer dans l'industrie, y faire des carrières plus longues, y compris dans la métallurgie et les premières usines automobiles. Tendance que la Grande Guerre accélèrera. Puis, se développent les emplois tertiaires -, postières, institutrices, infirmières, dactylos -, moteur d'une salarisation des femmes qui, avec des hauts et des bas, n'allait plus cesser.

Ces nouvelles catégories sont porteuses de revendications égalitaires, les institutrices, surtout, premières « intellectuelle », qui, fortement organisées, obtiennent en 1920 que leurs traitements soient les mêmes que ceux des hommes. Les femmes, plus instruites, pénètrent dans les professions libérales, deviennent avocates (la première : Jeanne Chauvin en 1900), médecins et alimentent un féminisme actif. Le journal La Fronde, de Marguerite Durand et Séverine, soutient les grèves et les syndicats de femmes, comme celui des fleuristes-plumassières ou celui des Tabacs, d'où émergent des militantes qui n'hésitent plus à parler dans les Congrès, propédeutique de la parole féminine.

Pendant la guerre, les femmes remplacent les hommes. Les « munitionnettes » tournent les obus dans les usines d'armement, gagnent des salaires plus élevés, s'émancipent et n'hésitent plus à faire grève, ainsi en 1917, où elles défilent massivement dans la capitale, entraînant même les midinettes des ateliers de couture.

Lors du Front Populaire, elles manifestent aux côtés de leurs camarades, occupent les usines avec eux, grimpent parfois sur les tables pour haranguer les foules. Les photographies de cette époque, celles de Ronis par exemple, sont éloquentes. Pourtant, elles demeurent malgré tout au second plan, auxiliaires et compagnes plus que vraiment leaders. 1936 ne leur donne même pas le droit de vote, en raison de l'opposition des radicaux et de l'indifférence des autres, communistes et socialistes. L'heure de la citoyenneté politique n'est pas encore venue. Les accords de Matignon réduisent l'écart entre les salaires masculins et féminins ; mais ils maintiennent le principe

même de cet écart. On en n'est pas encore au « à travail égal, salaires égaux », adopté en principe à la Libération.

En 1944, le droit de vote est enfin reconnu aux femmes par l'assemblée d'Alger, et elles votent au printemps 1945 pour la première fois. Mais la reconnaissance de ce droit n'a pas d'effet immédiat sur le syndicalisme. La Reconstruction s'appuie sur la famille, sur une conception très traditionnelle des rôles sexuels - femme au foyer, arts ménagers- et une sexualité très contrôlée. Contraception et avortement restent interdits. Jeannette Vermersch (compagne de Maurice Thorez, secrétaire du PCF) considère que les femmes du peuple ne doivent pas avoir « les vices des femmes de la bourgeoisie », à savoir limiter leurs naissances. La « femme française » demeure la mère et la ménagère.

Il faut attendre le milieu des années 1960 pour que le taux d'activité féminin décolle, prélude à une entrée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1970, presque inégalée en Europe. C'est le temps du MLF et des luttes pour le droit à l'interruption volontaire de grossesse, reconnu par la loi Veil de 1975, ciment d'une nouvelle identité féminine. Lutte aussi pour l'accès à la contraception, droit reconnu par la loi Neuwirth de 1967, mais qui entraînait difficilement dans les mœurs (ainsi dans les pharmacies).

Elle se manifeste aussi dans le mouvement social. Par des grèves longues et inventives, comme celle du Joint Français ou de Moulinex. Par une prise de parole inusitée, par la biais parfois d'autobiographies : Lise du plat pays ; Ouvrière (recueillie par Franck Magloire). Par une action syndicale renouvelée, comme celle que mènent, autour d'Antoinette, des militantes de la CGT (Christiane Gilles, Chantal Rogerat). Elles veulent faire entendre qu'il y a dans la société et au sein du syndicalisme « une question des femmes ». Leur contestation atteint son point culminant au congrès CGT de 1977. Elles finiront par être licenciées en 1982 et Antoinette devra se saborder. La CGT a du mal à admettre que le féminisme n'est pas « bourgeois ».

La CFDT, déconfectionnée en 1964, a évolué davantage, grâce notamment à l'action de Jeannette Laot , responsable de la commission féminine confédérale et, par ailleurs, militante du MLAC. Par le biais des « commissions femmes », s'est opérée une réelle remise en cause des rapports de sexes dans les revendications et les responsabilités. Première femme élue secrétaire générale d'une grande confédération, Nicole Notat est l'expression de cet aggiornamento.

Non sans problème. En 1995, celle que ses adversaires appelaient « la tsarine » fut, lors d'une manifestation, l'objet d'agressions violentes, à caractère machiste, de la part des membres du service d'ordre syndical (FO et CGT). Signe que le pouvoir des femmes n'est pas aisément accepté , pas plus dans le syndicalisme qu'au parlement. Pourtant, Christiane Lambert a dirigé la Confédération des Jeunes agriculteurs et Annick Coupé, le syndicat Sud.

Aujourd'hui , les femmes représentent 42% des effectifs de la CFDT, 36% de ceux de Sud , 28% de ceux de la CGT. Leur part grandit, leur poids aussi, quoique à un moindre degré. En raison de leur culture propre, de leurs pratiques quotidiennes, les femmes pourraient apporter au syndicalisme un autre regard. Une histoire à suivre.

Repères bibliographiques :

- Madeleine Guilbert, Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914, Paris, CNRS, 1966.
Christine Guionnet et Erik Neveu, Féminins/Masculins. Sociologie du Genre, Paris, A. Colin, 2004.
Jeannette Laot, Stratégie pour les femmes, Paris, Stock, 1977.
Slava Liszek, Marie Guillot, une institutrice syndicaliste et féministe, Paris, L'Harmattan, 1994.
Franck Magloire, Ouvrière, éditions de l'Aube (témoignage d'une ouvrière recueilli par son fils).
Margaret Maruani, Les syndicats à l'épreuve du féminisme, Paris, Syros, 1979.

Une féministe à l'usine **Fabienne Lauret**

*Préface d'Annick Coupé (avec son aimable autorisation) du livre de Fabienne Lauret :
L'envers de Flins,
une féministe révolutionnaire à l'atelier
présenté lors des journées intersyndicales femmes
Editions Syllepse*

Lorsque Fabienne Lauret m'a fait l' « honneur » de me proposer d'écrire la préface de son livre, j'ai tout de suite accepté. Pour deux raisons.

La première raison est que Fabienne et moi, nous sommes de la même génération : nous sommes toutes deux engagées dans les mouvements sociaux depuis longtemps et que son histoire devait nécessairement me parler. La seconde raison est qu'il n'y a pas eu (à ma connaissance) de livres de femmes établies en usine ; comme si cette question de l'établissement de militants d'extrême gauche dans les années 1970 n'avait concerné que des hommes !

Ce livre est d'abord une histoire de vie et d'engagement depuis cinquante ans ! Une vie qui va être marquée par Mai 68 : rien ne sera plus jamais comme avant pour de nombreux jeunes, étudiantes et salarié-es, qui vont participer à ce joli mois de mai, dans leur lycée, dans leur université et parfois dans leurs usines.

C'est aussi un témoignage assez remarquable sur la condition ouvrière dans une usine qui se veut le fleuron de l'industrie automobile française : les conditions de travail sur les chaînes de production, la taylorisation, la hiérarchie, la place des ouvriers immigrés, les secteurs de production réservés aux 10 % de femmes salariées du secteur... On y lit aussi la solidarité, les moments de luttes collectives, les grèves mais aussi la répression ou la division syndicale.

Fabienne se défend de faire un travail de sociologue, et pourtant c'est un bel exercice de sociologie qui redonne voix à ceux et celles qui vivaient leur appartenance à Renault à la fois comme une fierté et comme une souffrance !

Voici un récit singulier d'un engagement politique et social qui témoigne que ces établi-es ont d'abord voulu mettre en cohérence leurs idées révolutionnaires et leur mode de vie. Cela passait alors par le fait de partager les conditions de vie des ouvriers et plus généralement, leurs conditions d'existence.

Ce livre retrace l'histoire de l'engagement pris par Fabienne en 1972 lorsqu'elle se fit embaucher à Renault-Flins où elle est restée jusqu'à son départ en retraite en octobre 2008.

Comme elle l'écrit si bien, Mai 68 va la propulser dans un monde inconnu et enthousiasmant, un monde qui voulait justement en finir avec ce vieux monde désespérant et rabougri qui n'écoutait pas sa jeunesse et son peuple... Cela ne la lâchera plus et sera le ferment de son choix de « s'établir en usine » : il fallait alors de rapprocher de la classe ouvrière. Ce sera Renault-Flins parce que l'organisation politique à laquelle Fabienne appartenait à l'époque avait analysé que c'était un des lieux de la combativité ouvrière exprimée en Mai 68 : les affrontements avec les CRS et la mort du jeune lycéen Gilles Tautin contribuèrent à une vision un peu mythique de cette classe ouvrière qui serait au cœur des futurs combats révolutionnaires ! Cela peut paraître aujourd'hui un peu naïf ou incongru, mais Renault-Flins est alors une usine qui compte 22000 travailleurs, avec une organisation du travail féroce et très hiérarchisée. Une usine ayant une tradition de luttes très fortes et des syndicats CGT et CFDT particulièrement combatifs. Sa démarche de s'établir en usine

va se confronter à une réalité plus complexe que la vision militante, sans doute un peu idéaliste et « romantique », qu'elle partageait avec ses camarades d'extrême gauche.

L'organisation hiérarchique de travail pèse très fort, notamment dans le seul secteur féminisé de l'usine, l'atelier de « couture » où elle se retrouve employée. Les cadences sont dures, les femmes résistent et parfois craquent... Mais jamais l'organisation du travail n'est remise en cause : au contraire, les femmes sont renvoyées à leur condition féminine : « Elle a ses règles », « Elle a des soucis avec ses enfants »... C'est aussi la double journée pour les femmes qui travaillent en équipe. La prise de conscience féministe de Fabienne va être confortée par le fait de partager cette condition ouvrière féminine au quotidien.

Bien sûr, il y a de la solidarité aussi, solidarité face aux petits chefs (des hommes, forcément), solidarité face aux problèmes que chacune rencontre dans sa vie personnelle et familiale... le combat pour le droit à l'avortement devient une question décisive et les femmes de tous les milieux sont concernées.

Devenue déléguée du personnel en 1973, elle va se heurter à des pratiques et des discours sexistes dans le milieu de travail masculin où elle est amenée à exercer son mandat : sifflets « admiratifs », blagues graveleuses, coups d'oeil lubrique : elle est perçue comme une jolie jeune femme et non pas comme une déléguée à part entière...

C'est encore la « fête des catherinettes », cette tradition misogyne -tombée heureusement en désuétude- qui veut à vingt-cinq ans une femme doit être mariée : l'entreprise permettait aux femmes concernées de ne pas travailler ce jour-là mais elles devaient coiffer un chapeau ridicule rouge et vert ! Cela fait écho pour moi à ce que m'ont raconté mes camarades des Chèques postaux, lorsque je suis arrivée à La Poste. Dans ces mêmes années 1970, lors de cette fameuse journée des catherinettes, le chef de centre permettait que l'après-midi, les employées ne travaillent pas et fassent une petite fête dans le service avec de la musique : le chef de centre en personne venait faire danser les catherinettes... On a peine à croire à ce degré de paternalisme teinté de misogynie : ce n'est pourtant pas si vieux que cela !

Plus décevant pour Fabienne qui découvre alors que le syndicalisme n'est pas épargné par ce machisme ambiant : difficultés pour les quelques femmes militantes de prendre la parole, tentative de les enfermer dans les rôles traditionnels (ménage du local, préparation du café), confrontation avec les pratiques du CE (cassettes porno proposées par la vidéothèque ou calendrier avec des femmes nues distribués par un syndicat en début d'année)...

En lisant son témoignage, je pense au formidable film *We Want Sex Equality*, qui traite d'une lutte de femmes dans un atelier de sellerie d'une entreprise automobile en Grande-Bretagne au début des années 1970.

Pour faire bouger les lignes, il faudra du temps, de la patience, de la pédagogie et des coups de gueule. Il faudra convaincre les militants hommes du syndicat, imposer des nouvelles pratiques : par exemple, organiser les tournées syndicales dans les ateliers en duo mixte ou développer la commission femme non mixte pour permettre aux femmes d'être une force collective et faire entendre leurs voix. Ces combats au sein de l'usine et du syndicat vont de pair avec l'engagement dans le mouvement féministe de l'époque, notamment de la constitution de groupes femmes dans les quartiers.

De cette époque, Fabienne a gardé ses convictions féministes chevillées au corps, malgré les difficultés, les échecs de certains combats et quelques blessures intimes qui ont eu du mal à se cicatrifier et dont elle parle avec délicatesse.

Renault, c'est l'usine cosmopolite avec des dizaines de nationalités et ces ouvriers immigrés que l'entreprise a été parfois chercher dans de lointains pays espérant une main-d'oeuvre plus docile que ces ouvriers français trop syndiqués. Peine perdue, car ces ouvriers vont s'organiser, se révolter. Ils sont au bas de l'échelle des salaires et des qualifications, dans les conditions de travail les plus difficiles, sans espoir de connaître une progression professionnelle. Cette situation va les conduire à organiser des grèves très offensives, pour la dignité et l'égalité. Ces mobilisations vont parfois donner lieu à des tensions très fortes avec l'encadrement et la maîtrise, dont certains membres auront des comportements racistes. Ces mouvements vont susciter aussi des débats parfois tendus au sein même des organisations syndicales. Ces ouvriers vont y prendre toute leur place et permettre d'avancer dans une meilleure prise en compte de ce qu'ils vivent, en butte à des comportements racistes dans et hors l'usine.

Ce livre nous raconte aussi l'apprentissage d'un syndicalisme combatif, de l'organisation des actions, des grèves, et des tensions relatives à tout mouvement : comment impliquer les salarié-es dans la conduite de l'action, des négociations ? Comment convaincre et élargir un mouvement ? Comment dépasser la peur de se lancer dans la bataille, surtout quand on est une femme ? Avec beaucoup d'émotion, Fabienne nous raconte sa première grève, son premier débrayage, une certaine peur du regard des autres, la crainte que ses collègues ne la suivent pas... Et le bonheur quand on arrive à faire plier la direction et les moments de solidarité festive qui vont avec !

Ce livre n'est jamais ennuyeux : il parle aussi de la vie tout court. Même si l'usine est au centre de ce récit, il y a la vie en dehors de l'usine : les amours et les amitiés, les livres, la culture, les engagements citoyens, les petits bonheurs du quotidien...

Ce livre est un beau livre, car il n'est jamais celui de la nostalgie ou de regret, encore moins du reniement. Au contraire, de ces dizaines d'années passées à Renault-Flins, Fabienne nous transmet sa volonté de continuer à participer à la transformation du monde, même si ce monde a beaucoup changé depuis ce 3 mai 1972 où elle a franchi les portes de cette usine. Certains voudraient liquider Mai 68 et son héritage : face à cela, le livre de Fabienne est un sacré antidote. A ce titre, il mérite aussi d'être lu par ceux et celles qui sont de la génération de Fabienne mais aussi par ces jeunes générations qui n'acceptent pas qu'on leur ôte tout espoir de changer le monde !



« C'est une grève de femmes ! »

Fanny GALLOT

*Historienne - Maîtresse de conférences à l'Université Paris-Est Créteil
et chercheuse au Centre de recherche en histoire contemporaine comparée (CRHEC)*

C'est souvent de cette façon que s'intitule un article revenant sur une grève d'ouvrières, par exemple. Un peu comme si c'était rare, nouveau, ce qui quelquefois permet de renforcer leur popularité. Selon les termes de Delphine Naudier, sociologue, ces mobilisations sont souvent frappées d'un « déni d'antériorité ». Et pourtant, ce n'est pas là réalité : les femmes luttent au travail depuis longtemps et ce malgré les pressions qui s'exercent sur elles que la presse caricature en « insistant sur leur pittoresque, toujours à la limite de l'obscénité »¹. Qu'en est-il des ouvrières en particulier ?

Grèves de femmes et femmes en grève au XXème siècle

Ainsi, en 1917, les « midinettes » - les « petites mains » de la couture parisienne -, qui suscitent la surprise des passants et l'intérêt des photographes, se lance dans une grève qui fait tâche d'huile en mai 1917, pendant la Première Guerre mondiale. Ces ouvrières, en contact avec les classes supérieures dans le cadre de leur travail et auxquelles on prête des désirs d'ascension sociale revendiquent alors la semaine anglaise et des indemnités de vie chère². Après un défilé de maison en maison pour débaucher les collègues, l'occupation de l'espace public sous forme de balade ou de cortège voire même des affrontements directs avec les policiers lorsqu'ils tentent d'empêcher le débauchage, le patronat cède aux revendications des ouvrières. Quelques jours plus tard, ce sont donc les munitionnettes- fabricantes d'armes- qui entrent en grève sur les salaires et les conditions de travail avec le slogan suivant : « A bas la guerre, vive la grève, rendez-nous nos maris ! »³

Les « femmes en grève », en revanche, sont moins visibles car elles disparaissent derrière le « masculin neutre » des coupures de presse, alors même que dans « le Paris de 1919-1935, plus d'une grève sur cinq est mixte »⁴. En 1936, même lorsque ce sont des ouvrières qui se trouvent à l'origine du mouvement, elles n'en prennent pratiquement jamais la tête⁵. Et c'est encore le cas dans les années 1970 : difficile de compter les femmes dans les grèves mixtes. Pourtant, il est certain qu'elles participent- on les retrouve sur les photos des manifestations ou les films de grèves. Même si elles n'ont pas toujours voix au chapitre, que les hommes, y compris syndicalistes, les dissuadent voire les empêchent d'occuper la nuit, elles sont présentes. Quelquefois, elles s'organisent en commission pour tenter d'exister davantage dans l'organisation de la mobilisation comme ce fut le cas chez Lip mais également chez Moulinex.

1 - Perrot M., Les ouvriers en grève, op. cit., p. 321.

2 - Anais Albert, « Les midinettes parisiennes à la Belle Époque : bon goût ou mauvais genre ? », Histoire, économie & société, 2013/3 32e année, p. 61-74.

3 - Michelle Zancarini-Fournel, « Travailler pour la patrie ? », in 1914-1918 : Combats de femmes, Evelyne Morin-Rotureau (dir.), Autrement, 2004

4 - Sirot S., La grève en France, op. cit., p. 53.

Chenut H.H., Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République, 2010, p. 36.

5 - Poggioli M., « À travail égal, salaire égal ? La CGT et les femmes au temps du Front populaire, Dijon, Éd. universitaires de Dijon, 2012, p. 27.

L'émergence de nouvelles revendications

Dans les années 1970, à la faveur de leurs luttes, les ouvrières parviennent à mettre au centre des revendications la question des conditions de travail qui jusque là étaient souvent relayées au second plan par les organisations syndicales. En effet, déclenchées par des crises de nerfs d'ouvrières qui ne parviennent plus à tenir la cadence ou bien autour de questions se rapportant à la dignité des ouvrières, les syndicalistes sont souvent dans un premier temps pris au dépourvu mais progressivement, la CGT et la CFDT adoptent des positions plus offensives sur ces questions.

Dans le même temps, sous la pression du féminisme de la deuxième vague qui se massifie, les ouvrières reprennent à leur compte certaines revendications telles que la dénonciation de la double journée de travail, voire la surexploitation dont elles sont victimes en tant que femmes. Dans les usines, elles demandent également des aménagements du fait la maternité. Enfin, bien que la plupart des ouvrières ait alors des difficultés à se dire féministe, les relations qu'elles forgent entre elles dans les ateliers, leur permettent de mettre à distance certaines situations relevant du privé ce qui favorise incontestablement la constitution d'un collectif soudé lors des mobilisations.

Dans les usines non-mixtes, les ouvrières n'hésitent pas à occuper plusieurs semaines s'il le faut, et ce, malgré les tensions éventuelles que cela peut susciter avec leurs maris. Elles s'organisent pour être présente à l'usine tout en continuant d'assumer les tâches domestiques qui leur incombent encore majoritairement quitte à faire l'aller-retour le matin pour préparer la gamelle et le petit-déjeuner pour les enfants et le mari. Elles ont recours à un répertoire d'actions varié allant de l'occupation à la reprise de la production en passant par les séquestrations de directeur, les manifestations, et toutes sortes d'autres initiatives durant lesquelles elles entonnent souvent des chansons qu'elles ont composées pendant la lutte sur des airs connus.

Des fermetures d'usine au service à la personne

Après plusieurs décennies passées dans les usines, beaucoup d'ouvrières sont confrontées aux fermetures dans les années 1990-2000. De nouveau, elles engagent des mobilisations importantes, interpellent les autorités mais bien souvent, si elles obtiennent des aménagements du plan social ou un repreneur comme ce fut le cas des Lejaby en 2012, elles parviennent rarement à gagner la réouverture de leur usine. Beaucoup d'entre elles se reconvertissent alors vers le service à la personne, les métiers dits du « care » ou encore d'autres petits boulots dans le tertiaire, un secteur où l'on trouve les ouvrières d'aujourd'hui en quelque sorte, du fait des tâches répétitives qui sont effectuées.

Dans la dernière période, ce secteur a également connu quelques luttes de femmes comme ce fut le cas dans le groupe Arcade en 2002 où une trentaine de femmes de chambre entre en mobilisation, la plupart étant non-blanches. Plus récemment, d'autres femmes de chambre et/ou ouvrières du nettoyage sont entrées en mobilisées comme chez Onet en 2017 ou encore récemment au Park Hyatt Vendôme où elles ont gagné. Ces mobilisations montrent qu'il s'agit aujourd'hui de prendre en compte les effets produits par le racisme qui cantonne ces femmes à ces métiers où elles sont déqualifiées et précaires et où se croisent la division raciale et la division sexuée du travail.

Résidences de Biscaye : victoire syndicale et féministe **Leire Txakartegi**

Responsable syndicale ELA (Pays Basque)

Un conflit du travail ne se gagne pas simplement parce que nous avons raison ou que nos revendications sont justes ou tout à fait acceptables. Un conflit du travail se gagne avec des efforts, de l'organisation, des moyens et de la volonté. Un syndicat ne peut pas dire que son objectif est d'éradiquer la précarité pour ensuite, refuser la mobilisation faute de moyens pour la soutenir sur la durée. Les belles paroles ont des ailes ; ce qui reste, ce sont les accords comme le nôtre, gagnés après un combat long et difficile.

Le 27 octobre 2017, après presque deux ans de mobilisation, nous, les salariées des maisons de retraite de Biscaye, sommes arrivées à un accord formidable, qui permettra de dignifier les conditions de travail de 5.000 salariées. Cet Accord reprend les exigences toujours revendiquées par le secteur: journée de travail de 35 heures par semaine, salaire minimum de 1.200 euros, 100% du salaire en cas d'accident professionnel ou maladie professionnelle, augmentation des bonus pour travail dominical et de nuit, reconnaissance de la pause de 20 minutes comme temps de travail... (Note : les syndicats Commissions ouvrières et Union générale des travailleurs viennent de signer la Convention de l'État pour les maisons de retraite. Il y est établi un salaire de 974 euros par mois et une durée du travail de 1.792 heures par an. La différence est énorme).

Cette victoire repose sur trois piliers:

1.- La détermination par la mobilisation :

Face au chantage du Conseil provincial de Biscaye et des entreprises associées ainsi qu'à la démesure des services minimum, les grèves de plus de 360 jours ont été vitales pour parvenir à l'accord. Une fois de plus, il est évident que toute mobilisation en vaut la peine.

2.- Le soutien et l'orientation d'ELA :

Au cours de ces 20 longs mois de mobilisations, l'ensemble et chacun des progrès réalisés ont été accordés et convenus avec les salariées. Malgré tout, afin de concrétiser ce qui est accordé, il est nécessaire d'être organisé et de disposer d'un groupe de militants toujours préparé. Ces mobilisations en sont la preuve. Enfin, l'aide des 100.000 affiliés d'ELA n'est pas de moindre importance. grâce à leur contribution à la Caisse de résistance, nous avons pu nous soustraire aux chantages du Conseil provincial et des entreprises associées.

3.- Une large diffusion du conflit :

Nous avons réussi à attirer les mouvements féministes et sociaux. Le travail de diffusion du conflit a créé de grandes synergies avec les mouvements sociaux, les mouvements féministes, etc. Cela nous a beaucoup aidés. Ils nous ont encouragés pour continuer à nous mobiliser.

Si le conflit des Maisons de Retraite nous a appris une chose, c'est bien l'importance de la participation active des salariées dans l'adoption des décisions étant prises. Cela passe tout d'abord par l'élaboration d'un projet d'accords qui a été apporté à la table des négociations.

«Toutes les affiliées à ELA ont reçu, sur leur lieu de travail, une enquête pour qu'elles expriment quels étaient, selon elles, les contenus importants face à la négociation de l'accord. Il en est res-

sorti que la réduction de la journée de travail, les ratios et les augmentations de salaire étaient les principales préoccupations.

Le projet a été créé sur cette base, puis approuvé par l'assemblée de déléguées de Biscaye, pour être finalement rapporté à la table des négociations. Lors de la première réunion, comme l'indiquaient les pires prévisions, les organisations patronales ont présenté une offre absolument régressive, envisageant la perte de droits déjà acquis.

Dans ce contexte, avec des revendications très assimilées, seule la mobilisation était possible. «Aucun accord du secteur des maisons de retraite n'a été fait sans une mobilisation dans la rue » commentent les déléguées du secteur.

Malgré une représentativité de 66%, la première option d'ELA n'a pas été de faire grève en solitaire. Les excuses du reste des syndicats ont été diverses, mais pour ces salariées, les raisons de fond de leur fuite, sont claires : « Sans caisse de résistance (fonds de grève), d'autres syndicats ne peuvent pas soutenir la mobilisation », concluent-elles.

Au cours de l'année 2016, des dizaines d'assemblées ont été réalisées sur tous les lieux de travail afin de préparer les personnes à un conflit qui prévoyait d'être long et difficile - comme ça a été le cas. La grève a connu plusieurs niveaux : elle a débuté par des étapes d'une journée ; qui sont passées à trois ; ensuite cinq ; une semaine, deux, trois et finalement, les grèves d'un mois entier se sont enchaînées. Et cela, pendant presque deux ans, jusqu'à la victoire finale.

Un immense travail d'organisation.

Le travail des déléguées du secteur pour mobiliser les salariées a été énorme. Chaque maison de retraite est un univers. Le message des déléguées aux salariées -qui les a touchées- était simple mais catégorique : « nous voulions qu'elles assimilent l'idée selon laquelle la mobilisation était la seule voie, la seule existante et que la victoire était entre nos mains et plus nous serions nombreuses dans la rue, plus nous aurions de chances de gagner ».

Faire grève n'est jamais une décision facile. Les déléguées d'ELA savaient parfaitement qu'il fallait casser le discours de la peur et de la résignation. « Certaines salariées argumentaient que la grève ne servait à rien. Nous leur donnions alors l'exemple de la négociation de l'accord précédent, où nous avons réussi à ce que la Réforme du Travail ne soit pas appliquée au secteur. Une autre excuse était le côté financier. Nous leur avons rappelé qu'ELA disposait d'une caisse de résistance, et que plus il y avait d'affiliés dans l'entreprise, plus la caisse était conséquente. La troisième était celle du manque d'unité des syndicats. Là, nous leur répondions de demander des explications à ceux qui ne faisaient pas grève malgré leur approbation des revendications ».

Comment un conflit peut être maintenu pendant si longtemps ?

La réponse est: l'organisation et... l'amour du maillot. « Ce que nous avons fait en premier a été de créer un groupe de travail, formé par une dizaine de déléguées venant de toute la province. Chaque fois que nous convoquons une nouvelle vague de grèves, nous décidons des actions présentant un impact public que nous allions réaliser et où nous allions les mettre en oeuvre ». Ces déléguées, se réunissaient à leur tour avec des salariées et d'autres déléguées et rassemblaient des idées. « La communication entre nous a été très importante », soulignent-elles, « non seulement pour les idées qui ont surgi, mais également pour les liens affectifs et personnels que nous avons tissés petit à petit ».

Le maillot vert, symbole de la lutte des salariées des maisons de retraite, est le fruit de cet échange constant. Un maillot qui est devenu la pièce d'identité de tout le collectif, même chez

les personnes qui ne faisaient pas partie d'ELA au début du conflit. « Le sentiment d'appartenance au groupe et de force que nous a donné le maillot a été incroyable », commentent ces déléguées. « Nous enfiliions le maillot vert et nous nous sentions comme des héroïnes capables de tout », expliquent-elles avec un sourire.

Le soutien de tout un syndicat.

« Nous ne nous sommes jamais senties seules. Nous avons reçu le soutien des structures municipales, de la fédération, des services juridiques, du département de communication... Nous avons senti que le syndicat était présent et travaillait pour nous », affirment-elles. Ces salariées mentionnent particulièrement le service de l'égalité des genres, clé dans la socialisation de leur lutte et leur connexion avec le mouvement féministe ainsi que les organisations sociales en rapport avec les soins à la personne.

En effet, la socialisation d'une mobilisation qui allait au-delà du domaine strictement professionnel a représenté l'une des autres clés de la victoire. « Bien que cela semble incroyable, ni le Conseil provincial de Biscaye (Diputación foral de Bizkaia) ni les entreprises ne semblaient s'intéresser à la précarité dont nous, les salariées des maisons de retraite, étions victimes. Mais, quand nous avons été capables de rendre public le débat de la réalité des maisons de retraite: le manque structurel de moyens, la détérioration de la qualité de l'assistance...; quand nous avons réussi à ce que l'organisation des familles, Babestu, soit établie et nous soutiennent, quand les retraités se sont manifestés en faveur de nos revendications, quand nous avons reçu solidarité et sympathie pour notre cause; ni les uns ni les autres ne se sont sentis si à l'aise. Nous avons gagné la bataille de l'opinion publique et des réseaux sociaux », affirment-elles catégoriquement.

Deux longues années de mobilisations au cri de «Erresidentziak borrokan» (Les maisons de retraite en lutte).

Un élément crucial de la victoire a été de tenir bon et de ne pas faiblir. Et ce malgré les coups durs reçus, qui ont été nombreux: licenciement de collègues (déclarés nuls par les tribunaux), ou lorsque les organisations patronales les ont convoquées en plein milieu de la grève pour arriver à un accord et a fait une offre insultante de six euros d'augmentation de salaire et deux heures de réduction de la durée de travail. « La colère motive énormément », se rappellent-elles maintenant avec un sourire ; ou à Noël 2016, quand elles pensaient qu'un accord était possible et qu'elles se sont trouvées face à un Conseil provincial qui les accusait de maltraiter les personnes âgées; ou quand ce même Conseil provincial a demandé et a obtenu un service minimum de 100%...

Sans aucun doute, le secret de la résistance de ces femmes s'est trouvé dans la force du collectif. « quand l'une d'entre nous faiblissait, les autres l'aidaient à se relever, et ainsi de suite ». Comme l'argumentait une collègue : « je me sens aussi fatiguée que convaincue ».

Au fur et à mesure que notre lutte gagnait du soutien et de la sympathie, le Conseil provincial et les organisations patronales ont commencé à se sentir mal à l'aise. Nous avons gagné la bataille de l'opinion publique.

Et après la victoire, la lutte continue. Il est maintenant temps de continuer sur tous les lieux de travail à réaliser des assemblées d'informations pour expliquer le contenu de l'accord.

Autonomisées, fières et satisfaites, elles commentent à leurs collègues que se mobiliser vaut la peine; que leur combat est devenu un miroir pour tous les autres secteurs, pas seulement les sec-

teurs féminisés ou précarisés; et que la signature d'un accord satisfaisant n'est pas un problème de domaine mais d'affiliation, d'organisation et d'outils syndicaux permettant d'aller au conflit.

Un accord sectoriel pour 5.500 salariées jusqu'en 2020

- *Journée de travail de 35 heures par semaine*
 - *140 euros d'augmentation mensuelle et salaire minimum de 1200 euros (974 dans l'accord national)*
 - *100% du salaire en cas d'arrêt pour cause de maladie, accident ou lésion professionnelle*
 - *Augmentation des bonus concernant le travail dominical et le travail de nuit*
 - *Maintien des clauses anti-réforme : ultra-activité, application, etc.*
-



Une expérience alternative : **La Maison des Babayagas**

La Maison des BABAYAGAS a ouvert ses portes à Montreuil en 2012. «Terre utopique » née du désir d'une vingtaine de femmes de construire un environnement fondé sur les valeurs de l'association qui la porte : autogestion, citoyenneté, écologie, féminisme, laïcité, solidarité.

La Maison est ouverte depuis bientôt cinq ans et l'association « La Maison des Babayagas » partenaire avec la Ville et de l'OPHM du projet est garante du concept et porte l'innovation de ce projet pour habiter, vivre et vieillir autrement.

La Maison des Babayagas apporte une réponse politique et citoyenne à des enjeux de société.

Elle apporte une réponse à l'arrivée des «baby-boomers» dont personne ne sait comment assumer le coût de l'environnement social et sanitaire et des dépenses liées à ce vieillissement inéluctable de la population.

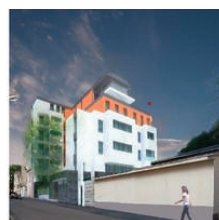
Elle fait le pari que les personnes peuvent elles-mêmes individuellement et collectivement prendre en charge leur vie, solidairement, dans un espace totalement ouvert sur la ville et la société.

La Maison des Babayagas est une alternative au maintien à domicile qui confère trop souvent à l'isolement et à la dépendance lorsqu'il est subi.

Dans cette innovation sociale, les habitantes construisent elles-mêmes le projet de vie sociale participatif qui s'appuie sur une pédagogie active, basée sur l'échange, sur les partages des savoirs qui paraissent être la forme d'apprentissage la plus communicative, la riche d'échanges et de convivialité.

Toutes les informations sont disponibles ici :

<https://www.lamaisondesbabayagas.eu/>



26 Journées intersyndicales femmes CGT-FSU-Solidaires
formation-débat des 29 et 30 mars 2018



L'égalité, une affaire de chiffres ?

Delphine Brochard

Économiste, Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris I

Texte écrit avec Vincent-Arnaud Chappe (sociologue, CNRS, CSI-i3, Mines Paris Tech)

Du « Rapport de situation comparé » (RSC) institué par la loi Roudy en 1983 à la « Base de données économiques et sociales » (BDES) en vigueur depuis 2015, la production d'indicateurs chiffrés constitue un pivot des dispositifs légaux de promotion de l'égalité professionnelle via la négociation collective d'entreprise. Cet impératif d'objectivation des inégalités sexuées a néanmoins fait l'objet de nombreux débats, tant sur son contenu que sur sa fonction (Chappe, 2017). De fait, il y a un large écart entre l'intention légale qui a porté cette objectivation chiffrée et ses usages concrets par les partenaires sociaux. Une étude financée par la DARES (Ministère du travail) sur l'effectivité du dispositif légal de négociation de l'égalité professionnelle en entreprise permet d'observer ces usages et leurs effets performatifs (Pochic (sld.), 2017).

Le cadrage institutionnel des indicateurs d'égalité professionnelle

Le cadrage légal des indicateurs de l'égalité négociée est bien connu au sein de cette assemblée. J'en rappellerai juste les grandes étapes pour mémoire. L'histoire commence en 1983 avec la loi Roudy qui instaure l'obligation de produire annuellement un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises de 50 salariés et plus. Dans ce diagnostic, six domaines doivent être abordés, mais le choix des indicateurs est laissé à la discrétion des entreprises. Cette objectivation des inégalités est pensée comme un préalable à toute action mais elle n'est assortie d'aucune obligation de négocier sur la réduction de ces inégalités.

Entre 1984 et 2000, différentes commissions se succèdent, faisant le constat répété de la faible effectivité de ce dispositif et recommandent une plus grande formalisation des indicateurs. En 2001, la loi Génisson instaure une forme renouvelée du RSC avec une batterie d'indicateurs fixés par décret et impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'ouvrir des négociations sur cette base afin de réduire les inégalités professionnelles. De 2006 à 2014, cette obligation de négociation va être progressivement renforcée, en particulier sur le volet salarial, par une série de lois, et une pénalité financière va être instituée en 2010 pour les entreprises ne remplissant pas leur obligation légale. Les entreprises de plus de 50 salariés sont ainsi tenues d'établir au minimum un plan d'action contenant des objectifs de progression sur trois domaines (quatre domaines pour les plus de 300 salariés), dont celui obligatoire des rémunérations. Cet impératif posé par la loi rend incontournable la quantification des inégalités et conduit au développement d'une véritable ingénierie du chiffre, mobilisant différentes ressources (guides, feuilles Excel, expertises) et acteurs (institutionnels, syndicaux, consultants) permettant d'outiller les partenaires sociaux.

Pour autant, cette politique de la preuve par la quantification des inégalités peine à produire les résultats attendus. Bien que cette quantification constitue depuis 35 ans un élément essentiel de la mise en conformité légale, son contenu et sa fonction sont toujours problématiques. Elle a été portée par les pouvoirs publics comme un outil devant mener à l'action, mais les modalités de production et d'application de cet outil sont demeurées suffisamment lâches pour permettre son ineffectivité ou son instrumentalisation. De plus, sa légitimité demeure contestée par les employeurs qui, dénonçant la charge administrative qu'elle représente, ont obtenu la dissolution du

RSC dans la BDES. Si cette base reprend les indicateurs contenus dans le RSC, elle n'oblige en revanche à aucun diagnostic des inégalités observées, desserrant par la même la contrainte sur les employeurs.

En somme, la quantification est loin de constituer en soi un levier d'action, permettant d'établir de façon incontestée la nécessité d'agir et les modalités pertinentes de l'action. Ce résultat apparaît clairement dans l'étude que nous avons réalisée pour la DARES.

Quelle mobilisation des chiffres dans les accords et plans d'action des entreprises ?

Les résultats que nous présentons ici sont extraits d'un rapport de recherche financé par la DARES et coordonné par S. Pochic, s'appuyant sur l'analyse d'un échantillon de 186 textes, accords et/ou plans d'action unilatéraux sur l'égalité professionnelle, déposés dans les DIRECCTEs entre 2014 et 2015, complétée par 20 monographies d'entreprises.

L'analyse des textes offre une vision synthétique de la façon dont les chiffres sont mobilisés dans les accords et les plans d'action. De ce point de vue, le premier constat qui émerge est l'usage très limité des indicateurs d'égalité professionnelle dans ces textes. En décalage avec la politique de la preuve par la quantification des inégalités promue par le dispositif légal qui encadre la production de ces textes, 39% des textes analysés ne contiennent aucun indicateur et 22% des textes ne mobilisent des indicateurs que dans leur préambule. On notera que l'absence de chiffres est particulièrement significative pour les accords négociés.

Tableau 1. Présence d'indicateurs chiffrés en fonction du type de texte

Figure 12 : Présence d'un état des lieux chiffrés en fonction du type de texte

	Plans		Accords		Ensemble	
	Effectif	% de plans	Effectif	% d'accords	Effectif	% de textes
Aucun chiffre	29	33%	43	44%	72	39%
Aucun chiffre, mais RSC en annexes	6	7%	2	2%	8	4%
Au moins un chiffre dans le préambule	19	22%	20	20%	40	22%
Au moins un chiffre, seulement dans chapitres relatifs aux domaines d'action	20	23%	15	15%	34	18%
Au moins un chiffre, dans le préambule et dans les chapitres relatifs aux domaines d'action	14	16%	18	18%	32	17%
Total de textes	88	100%	98	100%	186	100%

Le deuxième constat est que le RSC, toujours en vigueur au moment de la rédaction de ces textes, apparaît moins mobilisé par les entreprises comme un outil de diagnostic des inégalités professionnelles que comme un outil de suivi de ces inégalités. Alors même que ce rapport devrait être mobilisé pour identifier les sources d'inégalités et sélectionner les actions appropriées, seuls 37% des textes analysés s'appuient sur des références chiffrées au RSC pour établir un constat. Là encore les accords se démarquent relativement aux plans unilatéraux des directions, puisqu'ils évoquent moins fréquemment les indicateurs issus du RSC comme outil de diagnostic.

Tableau 2. Usage du RSC selon le type de texte

Figure 13 : Usages du RSC selon le type de texte

	Plans		Accord		Ensemble	
	Effectif	% de plans	Effectif	% d'accords	Effectif	% de textes
Evocation du RSC en général	6	6%	3	3%	9	5%
Evocation de l'existence ou de la réalisation de leur RSC	34	35%	33	34%	67	36%
Référence non chiffrée à leur RSC pour établir un constat	12	12%	19	19%	31	17%
Référence chiffrée à leur RSC pour établir un constat	42	43%	27	28%	69	37%
Présentation comme une mesure de la réalisation du RSC	4	4%	6	6%	10	5%
Evocation du RSC comme outil de suivi des indicateurs	35	36%	57	58%	92	49%
Total des textes¹	88		98		186	

Le troisième et dernier constat est celui d'une performativité limitée des indicateurs d'inégalité évoqués dans les textes relatifs à l'égalité professionnelle. L'analyse montre que, quand ils sont présents, ces indicateurs sont peu ou mal exploités. Ils servent en effet fréquemment à fixer arbitrairement des écarts jugés acceptables par les entreprises ou des marges de progression peu ambitieuses (quelques points de pourcentage), sans que ne soit précisé de normes d'égalité à atteindre. Les écarts observés dans la situation relative d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise tendent à être relativisés par référence aux écarts existants dans le secteur ou la branche, l'entreprise se dédouanant ainsi de toute responsabilité. Les indicateurs peuvent aussi être sélectionnés stratégiquement pour ne faire apparaître que ceux pour lesquels l'entreprise fait mieux que le secteur ou la branche. Cette performativité limitée est liée plus fondamentalement au fait que ces indicateurs n'offrent qu'une image statique des inégalités (mesurées à un instant t) et non une appréhension des dynamiques d'inégalités à travers l'analyse des carrières salariales, permettant d'objectiver les pénalités subies par les femmes et les effets de « sol collant » et de « plafond de verre ».

Une difficile appropriation des chiffres par les acteurs

Cet usage limité des indicateurs chiffrés et leur faible performativité, c'est-à-dire leur faible capacité à guider une action correctrice des inégalités professionnelles, peuvent être interprétés comme le signe d'une difficulté des acteurs à s'approprier ces indicateurs. Ce que montrent les monographies que nous avons réalisées sur un sous-échantillon de 20 entreprises, c'est que la quantification des inégalités ne va pas de soi, autrement dit la quantification n'est pas un exercice trivial. Si les indicateurs exigés par la loi peuvent être facilement produits à partir des données comptables, en revanche leur interprétation nécessite une formation préalable à la problématique des inégalités de genre. Sans cette sensibilisation, les écarts observés peuvent être naturalisés, c'est-à-dire interprétés comme le fruit de contraintes productives ou de choix d'activité des femmes.

Les monographies montrent que très souvent les entreprises considèrent qu'elles ne peuvent être tenues responsables des discriminations indirectes. S'il existe à l'évidence un souci du côté des directions de minimiser leur responsabilité pour éviter d'en subir les coûts, notamment pour les enveloppes de rattrapage salarial, il existe aussi une méconnaissance fréquente des biais de genre à l'œuvre dans les modes de gestion organisationnelle. C'est particulièrement le cas dans les PME, notamment celles qui ne sont pas dotées d'un service dédié aux ressources humaines. Dans ces entreprises, en l'absence de représentation syndicale formée à cette problématique, l'objectivation des inégalités a peu de chance de conduire à une action correctrice.

Dans les plus grandes entreprises, les représentants syndicaux rencontrés font souvent état d'un manque de temps et de ressources pour analyser les indicateurs chiffrés fournis par les directions. Quand ils ne se décrivent pas comme « noyés sous les chiffres », ils évoquent les conflits qui peuvent exister avec les directions sur le choix des indicateurs et leur interprétation. Ces conflits sont accrus par la technisation croissante des méthodes de quantification, particulièrement le recours par les directions à des modèles économétriques de régression visant à expliquer les écarts de salaires observés. Parce que ces modèles visent à mesurer les écarts « toutes choses égales par ailleurs », ils conduisent à déplacer les actions correctrices vers la seule part « inexplicée » de ces écarts, laissant dans l'ombre la question de la ségrégation des emplois et la sous-estimation des emplois féminins dans les classifications. Par où l'on voit que la quantification, loin d'agir comme un juge de paix, peut conduire à déplacer le conflit et conduire les organisations syndicales à produire leur propre expertise.

Conclusion

Les études examinant les effets des dispositifs légaux sur l'égalité professionnelle en entreprise se focalisent souvent sur les textes produits et les logiques d'acteurs sous-jacentes. Elles sous-estiment ce faisant l'importante question du diagnostic et de la production-interprétation des indicateurs qui le forge. Cette sous-estimation est en fait le reflet de la sous-estimation de cette question par les acteurs de l'entreprise. Comme le montre notre étude, les indicateurs chiffrés sont pas ou peu mobilisés ou de façon artificielle et détournée, visant à une simple mise en conformité avec la loi.

De fait, et contrairement à ce que suppose le dispositif légal, la quantification des inégalités de genre est un exercice technique non trivial. Elle exige non seulement des connaissances statistiques mais également économiques et sociologiques pour décrypter les effets de discriminations indirectes. Dès lors, seule une formation accrue des acteurs à cette problématique complexe permettrait d'accroître l'effet performatif de la quantification, pour en faire un levier de responsabilisation des entreprises.

S. Pochic (sld.), D. Brochard, V.-A. Chappe, M. Charpenel, H. Demilly, S. Milner, M. Rabier (2017), L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015, Rapport final, DARES.

V.-A. Chappe (2017), L'agentivité d'un outil de quantification des inégalités sexuées en entreprise. Les controverses autour du rapport de situation comparée (1967-2015), working paper, 16-CSI-02.

L'égalité professionnelle est-elle négociable ?

Synthèse d'une recherche collective

Sophie Pochic

sociologue, directrice de recherche au CNRS (CMH - EHESS - ENS) et membre du comité directeur du réseau MAGE (Marché du travail et genre)

En France, l'appareil législatif qui encadre la négociation collective de l'égalité professionnelle n'a cessé d'évoluer depuis la loi Génisson de 2001, qui impose aux entreprises de se doter d'un accord triennal ou, à défaut, d'un plan annuel sur cette question. En quinze ans, de nombreux décrets et lois sont venus renforcer cette obligation et modifier les procédures, avec notamment depuis le 1er janvier 2012 une pénalité financière en cas de non-ouverture d'une négociation. En 2015, avec des collègues, nous avons été chargés par la direction des études du Ministère du travail (Dares) d'apprécier les effets de cette « négociation administrée » de l'égalité professionnelle.

Pour se faire, nous avons réalisé une recherche en deux temps¹ : l'étude d'un échantillon représentatif de 186 textes élaborés en 2014 et 2015 ; vingt monographies réalisées en 2016 et 2017, permettant de reconstituer le processus de production et d'application du texte, en contexte, et de confronter les points de vue des principales personnes impliquées. Au final, quels sont les effets pratiques et symboliques de l'obligation de négocier l'égalité en entreprise sous menace de sanctions ?

1/ Le rôle positif de la menace de sanctions

Tout d'abord, la menace d'une pénalité financière, ainsi que le travail de persuasion et d'accompagnement réalisé par l'inspection du travail ont indéniablement obligé les employeurs français à s'emparer du dossier de l'égalité au travail. Pour les grandes entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s, qui négociaient leur 2^e, 3^e voire 4^e accord en matière d'égalité professionnelle depuis la loi Génisson, le cadrage procédural strict les a parfois obligées à couvrir plus de domaines d'action (en n'occultant pas les inégalités de rémunération) et à se doter d'objectifs précis. Des secteurs jusque-là peu concernés par cette négociation tels que la construction, ou le commerce et la santé - parfois non couverts par des accords de branche -, ont dû l'intégrer pour la première fois à leur agenda social. Surtout, l'égalité est entrée dans l'univers des PME, où les syndicats sont moins bien implantés, où la fonction RH est très limitée en personnel, et où la politique sociale est dépendante des convictions personnelles du chef d'entreprise. La forte croissance du nombre de textes déposés dans les Direccte depuis 2012 (plus de 16 000 textes) ne doit cependant pas faire oublier que 60% des PME de plus de 50 salarié·e·s ne sont pas encore dotées d'une politique en matière d'égalité femmes-hommes, de manière négociée ou unilatérale.

Les vingt monographies confirment que c'est bien la menace de sanction (plus que la sanction effective, rare en réalité) qui a obligé les directions à se pencher sur un dossier considéré comme « fondamental mais non prioritaire » ou « non problématique à première vue », notamment dans

1 - Sophie Pochic (dir.), Marion Charpenel, Vincent-Arnaud Chappe, Hélène Demilly, Susan Milner et Marion Rabier, L'égalité est-elle négociable ?, Document Dares, volumes 1 et 2, mars 2018.

les secteurs d'emploi à prédominance féminine. De même, l'obligation procédurale d'intégrer la rémunération comme un domaine d'action obligatoire a bien été respectée - et doit être maintenue -, car seuls 10 textes dans notre échantillon ne s'étaient pas conformés à cette règle. Par effet-miroir, l'effet de la « négociation administrée » par l'Etat est aussi révélé par les thèmes absents des textes étudiés. Ainsi, les violences sexistes et sexuelles, domaine d'action non imposé par le législateur, n'ont pratiquement jamais été abordés dans notre échantillon, malgré des propositions de certaines syndicalistes femmes.

Une limite de notre enquête est qu'elle a été réalisée avant que la loi Rebsamen de 2015 ne vienne fusionner des négociations sur des thématiques proches, et que les lois Travail ne modifient la hiérarchie des normes entre branche et entreprise. Les avis des organisations syndicales sur cette fusion des négociations obligatoires sont contrastés : si la CGT et FO craignent un risque de dilution de l'égalité professionnelle dans la Qualité de Vie au Travail, la CFDT fait le pari que l'égalité soit mieux articulée aux questions d'organisation du travail et d'articulation des temps de vie (Laufer, Silvera, 2017). Dans ce contexte, le maintien de la sanction financière en matière d'égalité salariale et professionnelle et le renforcement du contrôle de l'inspection du travail (ainsi que de leurs moyens et effectifs) sont encore plus nécessaires pour maintenir l'attention des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité.

2/ Un risque élevé de conformisme et de standardisation

Comme le contrôle de l'inspection du travail portait pour l'instant sur la conformité des textes au regard du code du travail, et non sur leur qualité et sur leur pertinence par rapport aux inégalités locales, nous avons souligné le risque d'une conformité de façade. Certains textes sont formellement corrects, construits dans une logique de « boîte à outils » par un mimétisme de dispositifs et « bonnes pratiques » inventées ailleurs, dans des secteurs d'activité proches, notamment glanées sur internet - phénomène déjà observé pour les accords seniors, eux aussi imposés par l'Etat sous menace de sanctions (Favarque, 2013). Ce transfert de dispositifs élaborés par et pour de grands groupes industriels ou financiers, en partenariat avec des consultant·e·s, peut être décalé par rapport aux besoins locaux, avec une faible prise en compte de la pénibilité des métiers ouvriers et/ou des inégalités des chances dans les secteurs d'emploi majoritairement féminins. Ce risque de standardisation est renforcé quand la négociation est menée au pas de charge, en information incomplète, sans prendre le temps d'identifier les causes de la production des inégalités sexuées spécifique à chaque organisation, ses métiers et sa structure sociodémographique. De plus, des notions complexes comme la discrimination indirecte (le fait qu'une règle apparemment neutre puisse créer un impact disproportionné sur une catégorie de personnes), ou la comparaison des rémunérations à travail « de valeur égale » (via une évaluation analytique des emplois dans l'ensemble de leurs composantes, primes comprises, cf. CSEP, 2017) ou la possibilité légale de mener des « actions positives » réservées aux femmes (rattrapage salarial, priorité à l'embauche, etc.) restent peu connues, ou mal comprises.

C'est particulièrement le cas dans des PME, où l'encadrement et même les représentants du personnel (souvent non syndiqués) peuvent encore avoir une appréhension superficielle, voire caricaturale, de l'égalité professionnelle. Certains interprètent l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de discriminations volontaires, se défendant d'être ou d'avoir des comportements machistes ou sexistes. D'autres directions ou responsables syndicaux se focalisent, ou se limitent uniquement à la question de la « mixité des métiers » (dans l'orientation, la formation initiale ou le recrutement), quitte à négliger d'autres questions, comme l'égalité de rémunération ou l'égal accès aux formations et promotions. Des secteurs masculins ont désormais le souci de la

mixité, de « faire entrer » des femmes dans leurs métiers, parfois pour contrer une pénurie de candidats, ou au nom des qualités que ces femmes apporteraient à ce métier, et sensibilisent leurs managers aux risques de discriminations et aux bénéfices de la diversité. Mais cette égalité sous condition de performance ne signifie pas toujours modifier la « culture de travail » pour qu'elle devienne plus inclusive : ne pas imposer des mobilités géographiques trop fréquentes, du travail le soir ou la nuit, ou encore lutter contre le harcèlement sexuel ou le sexisme dans des collectifs très masculins.

A l'inverse, dans les secteurs très féminisés, où la majorité des femmes travaillent (commerce, santé, services à la personne), souvent avec des bas salaires et des horaires fragmentés, les entreprises négocient peu sur l'égalité, et les textes sont en moyenne de piètre qualité. La présence massive de femmes est associée à l'idée d'une « égalité-déjà-là ». Or les chiffres démontrent souvent un avantage masculin dans l'accès à un emploi décent (CDI-temps plein), la rémunération ou la promotion. La pénibilité physique et mentale des métiers féminins de service reste souvent invisible. L'absence de syndicats et l'absence d'accord de branche sont deux facteurs-clés pour expliquer une négociation d'entreprise peu favorable aux salariées.

Faut-il incriminer le dispositif de « négociation administrée » pour ces résultats décevants ? A notre avis, ce risque de standardisation n'est pas liée au dispositif lui-même, mais plutôt au processus de négociation collective, qui pour être efficient nécessite certaines conditions pas toujours réunies.

3/ Renverser la tendance à négocier l'égalité à moindre coût

Notre étude souligne également la tendance des employeurs à mettre en œuvre l'égalité à moindre coût. Les textes s'engagent rarement sur un budget précis, contrairement à ce que préconise le code du travail. Seuls 57 textes sur 186 sont conformes à cette obligation légale. Six entreprises admettent même explicitement que « les mesures n'entraîneront aucun surcoût » ou qu'elles sont estimées à « zéro euro ». De nombreuses mesures présentées comme des actions ne sont en fait que des rappels du droit, énonçant par exemple l'interdiction de « toute question pouvant se révéler discriminante lors des entretiens de recrutement ». Les mesures collectives les plus coûteuses se retrouvent uniquement dans des grandes entreprises, où exercent majoritairement des cadres et dans des secteurs lucratifs (banques-assurances, informatique). Seuls les dispositifs de parentalité, aidés par des exonérations fiscales, crèches d'entreprise ou CESU (chèque emploi service universel), sont généralisés mais plus ou moins dotés. Les textes privilégient une approche « au cas par cas », qui repose principalement sur la formation-sensibilisation des managers et l'engagement des services de ressources humaines. L'entretien individuel est le mode d'action privilégié, qu'il s'agisse d'aménager l'emploi du temps, d'accorder une promotion ou d'examiner des réclamations salariales, ce qui a tendance à négliger les ressources inégales des femmes dans la relation à leur employeur.

Considérer que l'égalité est « négociable » au niveau de l'entreprise soulève le risque d'augmenter les inégalités de droits entre femmes, suivant les entreprises ou les secteurs où elles travaillent, ce qui avait déjà été signalé sur les politiques d'articulation travail-famille (Brochard, Letablier, 2013). L'appel à la négociation d'entreprise n'a pas été associé à des réflexions sur l'absence d'interlocuteur syndical en face, capable de formuler des contre-propositions, particulièrement dans les PME et dans les secteurs d'emplois très féminisés. Que ce soit dans la réalisation de l'enquête (avec des directions qui ont davantage refusé nous recevoir), dans l'étude de la qualité des plans et surtout dans l'étude du suivi des dispositifs mis en œuvre, nous avons été saisis par les faibles résultats de la négociation de l'égalité professionnelle dans les secteurs majoritairement féminins. La politique publique en matière d'égalité professionnelle en France depuis 2001 a été principa-

lement associée à des instruments incitatifs négatifs (sanction financière ou exclusion des marchés publics depuis 2014). Pour ne pas négocier l'égalité au rabais, il faudrait développer des outils incitatifs positifs (budget supplémentaire octroyé pour soutenir des formations en matière de mixité ou d'égalité par exemple), qui pourraient être ciblés sur les PME ou certains secteurs d'activité.

4/ Des cibles privilégiées ou l'égalité élitiste

Si l'égalité femmes-hommes, et plus largement la diversité, paraît être désormais investie comme un enjeu de business par des grandes entreprises, notamment dans les secteurs qui recrutent des cadres comme le numérique et la finance (Bereni, 2009), l'égalité négociée apporte peu de réponses aux soucis des travailleuses du bas de l'échelle. La rhétorique positive de la mixité ou de l'égalité « bonne pour la performance », qui a réussi à convaincre les dirigeants de faire de l'égalité une question stratégique de business, comporte un possible effet pervers : focaliser les actions sur la minorité des femmes « performantes », cadres ou cadres supérieures, ce que nous avons désigné par la notion d'égalité élitiste (Pochic, 2017). Cette tendance élitiste est d'ailleurs renforcée quand elle est relayée par des réseaux de femmes (cadres), car cette mobilisation catégorielle tend à s'appuyer sur la structure de la hiérarchie. Certaines femmes très diplômées se conscientisent et s'organisent dans des forums et réseaux, afin de revendiquer le droit à l'égalité, notamment dans la carrière. Mais, à de rares exceptions près, ces réseaux féminins sont réservés aux cadres, femmes d'affaires et entrepreneuses et se préoccupent peu des conditions de travail et d'emploi de la majorité des (autres) femmes.

Pourtant, les salariées du bas de l'échelle, ouvrières et employées, ont aussi des problèmes d'égalité, même si ce sont des problématiques spécifiques à leurs métiers et à leurs catégories : bas salaires, temps partiels imposés, précarité d'emploi, pénibilité du travail (TMS) et carrières plates. Dans les monographies réalisées, les dispositifs concrets négligent systématiquement le temps partiel imposé ou les horaires atypiques qui perturbent l'articulation des temps, et excluent explicitement les CDD de leur périmètre d'application. Enfin, la concentration des femmes dans les bas salaires, donnée aisément calculable, est rarement commentée. Elle est pourtant souvent un facteur explicatif significatif de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans une organisation donnée.

5/ Contrer les « accords de papier » et informer les femmes sur leurs droits

Il existe enfin un risque très élevé que ces textes restent des « accords de papier » quand personne n'est responsable de son suivi, et surtout de ses résultats, que ce soit un.e responsable égalité/diversité, une commission égalité (qui était obligatoire à partir de 300 salariés, et 200 désormais), ou encore des managers impliqués sur ses résultats. L'action des pouvoirs publics doit désormais se tourner vers les effets des accords ou plans négociés, les moyens réellement dégagés, mais surtout les résultats de ces actions. Comme le signalent certaines de nos monographies, l'attention aux enjeux de l'égalité, dans toutes leurs facettes, peut demeurer dans la mise en oeuvre, si une vigilance est portée par des acteurs-relais : les DRH (profession très féminisée), les inspecteurs et inspectrices du travail (surtout si on leur donne les moyens d'exercer leur activité de contrôle), les syndicalistes (dont certaines sont désormais bien formées et informées sur le sujet) et les femmes elles-mêmes (notamment si elles portent en interne par des procédures internes ou devant les prud'hommes des cas de discrimination sexuée).

Si les droits des salarié.e.s dépendent désormais surtout des droits conventionnels, issus de la branche ou de l'entreprise, il est alors essentiel de les informer pour qu'elles puissent renforcer

leurs capacités d'agir : réclamer une augmentation à la moyenne de leurs collègues à leur retour de congé maternité, demander 1h en moins par jour en cas de grossesse, accéder à une formation continue qualifiante, etc... Pour l'instant, du côté de la mise en œuvre, on reste sur des schémas de « politique managériale » top-down, relayés d'ailleurs par des consultant·e·s ou chercheurs en gestion : l'application est d'abord sous la responsabilité de la direction et de la DRH, puis des managers... En théorie, les accords et plans d'action doivent être affichés sur lieu de travail, mais ils sont rarement accessibles sur intranet, et encore moins sur le site web public de l'entreprise. En matière d'information à destination des salariées, les entreprises pourraient être beaucoup plus innovantes, en diffusant des guides à destination des nouvelles et nouveaux recruté·e·s, en mettant la synthèse de leur accord signé sur leurs sites internet, voire en la diffusant dans un document annexé aux bulletins de paye. Les droits légaux et conventionnels devraient être connus de toutes, dans une approche plutôt bottom-up, afin que les salariées puissent se les approprier, avec l'aide des représentant·e·s du personnel ou de leur manager. Certaines organisations syndicales participent déjà à cette conscience des droits des femmes, en diffusant des textes synthétisant les nouveaux acquis obtenus par les accords, en faisant de la défense individuelle de cas de discrimination supposée, voire même en envoyant des signaux d'éventuels décrochages avec des parcours similaires. C'est seulement par cette diffusion large des informations que l'égalité professionnelle deviendra une question débattue et une priorité partagée par l'ensemble des salarié·e·s, du haut en bas de l'échelle.

Bibliographie

- BERENI Laure (2009), « 'Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise'. La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, n° 35, p. 87-105.
- BROCHARD Delphine, LETABLIER Marie-Thérèse (2013), *Les dispositifs d'entreprise en direction des familles*, Rapport CFDT-IRES
- CHARPENEL Marion, DEMILLY Hélène, POCHIC Sophie (2017), « Egalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 37, p. 163-169.
- CSEP (2017), *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, avril.
- FARVAQUE Nicolas (2011), « Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors : régulation publique, dialogue social et boîte à outils », *La Revue de l'IRES*, n° 69, p. 139-172.
- LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel (dir.) (2017), « Dossier : Des lois à la négociation... Quoi de neuf pour l'égalité ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 37.
- POCHIC Sophie (2017), « Le féminisme de marché ou l'égalité élitiste », in Maruani Margaret (dir.), *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, Paris, La Découverte, p. .

