

Quelle place pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU ?

Afin d'instruire la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU¹, nous avons mené une recherche dans le cadre du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs » de l'Institut de recherches de la FSU². Quatorze secrétaires généraux-ales et huit référentes égalité ont accepté de répondre à notre enquête. Cet article se propose d'en faire la synthèse.

Par **DOMINIQUE CAU-BAREILLE**
et **MICHELLE OLIVIER**,
membres de l'Institut de recherches de la FSU

UNE ORGANISATION INTERNE POUR TRAITER DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La moitié des syndicats n'ont aucune structure spécifique, quand les autres signalent l'existence d'un groupe constitué. Informelle le plus souvent, cette organisation ne facilite pas la prise en compte de ces questions. L'existence d'une personne référente est plus ou moins implicite : « Il n'y a pas quelqu'un qui est formellement désigné, mais je sais qui s'en occupe. » Quand des secrétaires généraux-ales (SG) se considèrent comme les expert-es de cette question, c'est parfois par défaut de personne ressource.

Les référentes reconnaissent qu'un statut permettrait d'obtenir du temps de décharge, un accès et un temps de parole institués dans les instances et aurait un aspect protecteur s'appuyant sur un collectif : porter ces questions de manière isolée est parfois difficile.

NAISSANCE D'UN ENGAGEMENT FÉMINISTE

Les référentes interrogées soit ont été sensibilisées à cette problématique par des expériences de discrimination personnelle ou dans le travail, soit avaient été sensibilisées aux injustices en général, souvent par leur mère. Surtout par manque de temps, seules deux sur huit militent dans des associations féministes.

La plupart toutefois font état d'une sensibilisation au contact de militantes investies dans le féminisme. Le besoin de se former, d'acquérir connaissances et compétences pour mieux répondre aux questions et animer des stages est présenté comme une nécessité. Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées, permettant de nourrir la réflexion.

LA MIXITÉ DU GROUPE

Les référentes favorables à un groupe non mixte argumentent qu'il est plus difficile d'aborder les problèmes liés à l'égalité en présence des

hommes, pointant le risque d'inhibition de la parole des femmes, voire interrogeant la « légitimité des hommes à intégrer des groupes où l'on discute de la place des femmes, de la domination masculine, etc. ».

Les référentes qui préfèrent un groupe mixte insistent sur la nécessité de l'engagement des hommes, favorisant alors une meilleure appropriation par le syndicat dans son ensemble.

En résumé, les femmes ont besoin d'un espace de parole privilégié soutenant... mais il ne faut pas empêcher les hommes de participer à cette réflexion.

TRANSMETTRE ET VISIBILISER LE TRAVAIL RÉALISÉ

La plupart des groupes proposent des articles ou des dossiers dans la revue nationale du syndicat ou à l'occasion de publications spécifiques (8 mars et 25 novembre). La principale difficulté est la surcharge de travail syndical, laissant peu de temps pour rédiger.

L'autre manière d'informer passe par l'organisation de stages. Le distanciel s'est beaucoup développé depuis la pandémie de Covid-19 et est plébiscité en particulier par les femmes, qui sont plus nombreuses à y participer sous cette forme.

Les SG notent que les formations organisées à l'initiative de leur syndicat ont souvent comme point d'entrée la spécificité du public auprès duquel travaillent les agent-es.

IMPLICATION DES SYNDICATS ET MANDATS CONCERNANT LA PARITÉ

Six SG considèrent que leur syndicat y travaille depuis longtemps et en ont fait un axe transversal de réflexion, souvent grâce à « des personnalités fortes qui ont porté ces questions ». Pour les autres, c'est une préoccupation mais pas une priorité, les choix se portant sur des enjeux de métier.

Mais SG et référentes reconnaissent que cette dimension est désormais mieux prise en compte. Plusieurs syndicats interrogés sont

Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées.

1. Cette enquête a démarré en 2020, soit quelques mois après que la FSU eut modifié ses statuts lors du congrès de Clermont-Ferrand, en 2019, en ajoutant un paragraphe :

« Dans la répartition des responsabilités fédérales, la fédération doit donner toute leur place aux femmes en faisant en sorte qu'il y ait au moins autant de femmes que d'hommes dans toutes ses instances et les délégations fédérales. »

2. Une étude sur la parité au sein de l'IR-FSU a conjointement été menée par plusieurs membres du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs ». Les résultats en ont été discutés avec les responsables de tous les chantiers et les membres du comité de rédaction de *Regards croisés*.



Plusieurs syndicats interrogés envisagent de modifier leurs statuts pour aller vers la parité.

« *en mouvement* » et envisagent, lors d'un prochain congrès, de modifier les statuts pour aller vers la parité³.

Pour ce faire, les référentes s'appuient sur le protocole égalité, et les SG sur l'obligation de listes représentatives en termes de sexe aux élections professionnelles.

Toutefois, les un-es et les autres reconnaissent des points de blocage : l'absence des référentes dans les instances, l'énergie et les compétences nécessaires pour mener ce travail de conviction, notamment sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), la « *peur de perdre des compétences internes acquises au fil du temps par les hommes* », le sentiment de non-légitimité des femmes et les difficultés d'articulation des sphères de vie⁴.

Pour les métiers très féminisés, plus que la parité, se pose le problème de la représentativité dans les instances.

Les mandats portent sur le fonctionnement de la structure syndicale mais aussi sur le métier (prise en compte du public à qui s'adressent les agent-es). Regrettant la faible participation des hommes à la discussion, les référentes soulignent que ces mandats, votés avec une quasi-unanimité, ont nécessité un gros travail d'explication en amont et

constatent qu'il n'est pas simple de les faire vivre ensuite au quotidien.

DOSSIERS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Les référentes, étonnamment, sont peu sollicitées dans la mise en œuvre des plans égalité. Lorsqu'elles le sont, elles mentionnent des inégalités, notamment concernant les personnels contractuels, la nécessité parfois de saisir la cellule VSS, mais aussi la difficulté de prouver l'aspect discriminatoire d'une décision.

Si les statistiques permettent d'objectiver les différences de salaires et de trajectoires, pour les SG, elles laissent dans l'ombre l'inégale attribution des tâches sur de mêmes fonctions et le fait que des agentes n'osent pas faire état de discrimination par crainte pour leur évolution de carrière.

Ces différents entretiens, auxquels s'ajoutent ceux que nous avons menés avec les secteurs FSU Femmes et Formation, révèlent les différentes facettes du travail syndical mené au sein de la fédération sur cette question essentielle de l'égalité femmes-hommes et pointent la nécessaire vigilance au quotidien pour qu'elle soit traitée à la hauteur des enjeux qu'elle représente. ■

3. Des évolutions ont eu lieu, des responsables ont laissé leur place, entre le moment de l'entretien et la publication de cet article. Le constat en 2020 était le suivant : six syndicats ont un mandat sur la parité concernant leur bureau national, mais ils ne sont plus que trois à avoir cette exigence au niveau du secrétariat général, et seulement deux quand il s'agit des instances locales.
4. Les sphères professionnelle, syndicale et familiale.