

OBSERVATOIRE DE LA VIE FEDERALE



La FSU et l'égalité femmes/hommes

Octobre 2022

Laurent Frajeran

avec l'apport et les relectures de Véronique Ponvert, Benoît Teste, Rachel Schneider, Pascale Le Brouster, Thierry Quetu, Joanna Pfeiffer, Marylène Cahouet et Laurence Laborde

Table des matières

Avant-propos de Benoît Teste	2
Introduction	3
I La place des femmes dans le syndicalisme : historique d'un impensé	5
Des débuts contrastés	5
Le creux des années 1935 - 1970	8
Le retour progressif du féminisme syndical (années 1970-1980)	9
Conquérir sa place dans la nouvelle Fédération, la FSU	12
II La FSU et ses syndicats : bilan sur les instances en 2021	14
Des statistiques pour mieux comprendre	14
Les parcours syndicaux	15
III L'engagement au féminin, perspectives féministes pour la FSU	19
Le rapport des femmes au syndicalisme (principalement enseignant)	19
Faire avancer les droits sociaux des femmes	22
La prise de parole	24
L'articulation entre militantisme et vie privée	25
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	29
La parité et les quotas	29
La codirection	31
Formation & accompagnement, des pistes importantes	32
Le mot de la fin de deux dirigeantes de la FSU	34
Sigrid Gérardin, co-responsable du secteur femmes et membre du secrétariat de la FSU :	34
Interview de Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, membre du CESE :	34

Jean-Marie Pernot : « Si beaucoup reste à faire pour sortir des inégalités, des violences et des discriminations de toutes sortes, dans le travail comme en dehors de celui-ci, il suffit de regarder trente années en arrière pour mesurer le changement parcouru. Si le passage de la société paysanne à la société urbaine a constitué un changement radical au cours du XXe siècle, le passage d'une société machiste à une société de l'égalité des genres pourrait bien être l'affaire des décennies à venir. C'est avant tout un objectif de lutte et de mobilisations des femmes qui met en cause également le syndicalisme, lui-même interpellé dans son fonctionnement, ses coutumes, encore souvent marqués par la domination masculine. Mais si le mouvement syndical sait opérer sa nécessaire mutation, il y a là une réserve de combativité qui peut modifier en profondeur et en positif le rapport des forces. Ceci pose naturellement la question de l'articulation entre luttes féministes et luttes sociales, qui n'a rien de naturel. »¹

Nous remercions Julien Colombeau pour la maquette et les camarades chargés de l'organisation et de la place des femmes à la Fédération et dans les SN qui ont notamment collecté les renseignements nécessaires aux statistiques.

Nous remercions également Sophie Pochic, sociologue au CNRS et membre du bureau national du SNCS-FSU, qui a présenté devant l'Observatoire son travail sur la place des femmes dans la CFDT et UNISON, syndicat anglais des services publics.

Avant-propos de Benoît Teste

La FSU est une organisation qui revendique, assume et fait vivre son féminisme, elle s'inscrit de plus en plus dans les luttes pour l'égalité femmes/hommes. Depuis le congrès de Clermont-Ferrand, la FSU s'est dotée d'un mandat afin de mieux connaître la place des femmes au sein de ses structures. En tant que secrétaire général, je partage la volonté d'avancer sur ce chantier essentiel, d'aller au bout des débats.

C'est pourquoi j'ai demandé à l'Observatoire de la vie fédérale de s'investir dans ce chantier, en produisant une réflexion sur cette question, qu'on pourrait résumer ainsi : la place qu'on donne aux femmes, celle qu'elles prennent.

Comme le dit la sociologue Sophie Pochic, qui a participé à ce travail de l'Observatoire : « Il faut les compter pour qu'elles comptent ». A l'intérieur de notre syndicat, un regard optimiste insisterait sur les progrès de l'égalité femmes/hommes, mais force est de constater qu'elle n'est pas atteinte. Les statistiques produites par le CA orga indiquent que la FSU

compte 66 % de femmes chez ses adhérents, 47 % parmi les délégués au congrès de Metz, et seulement 44 % au CDFN (avant celui de 2022). Nous avons le sentiment de pouvoir faire mieux, et constatons une stagnation dans certains domaines.

Comment briser les plafonds de verre ? Evidemment en ne tolérant pas que l'investissement féminin soit empêché. En promouvant de multiples manières cet engagement vital pour notre syndicalisme. En se dotant d'outils contre les comportements répréhensibles, pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles quelles qu'elles soient. Mais on sait aussi que le travail de fond nécessaire sur ces questions tient à l'existence d'un obstacle diffus, plus difficile à combattre : les mentalités, les stéréotypes, qu'il s'agisse de tout ce qui conduit les femmes elles-mêmes à s'auto-limiter, consciemment ou pas, ou de tout ce qui conduit à ne pas les considérer capables, à les déconsidérer, là aussi à l'issue de processus qui peuvent être conscients ou pas.

¹ <https://syndicollectif.fr/malaise-dans-la-syndicalisation-jean-marie-pernot/>

« Il faut les compter pour qu'elles comptent. » Sophie Pochic

Cette brochure analyse les obstacles et énumère les leviers d'action possibles, tout en rappelant qu'il n'existe pas de recette miracle. Cette lucidité impose une prise en charge globale et pérenne de l'objectif d'égalité femmes/hommes. Modifier les représentations de toutes et tous et surtout les pratiques militantes pour permettre une inclusion réelle des femmes à tous les niveaux : en faisant cela, on peut espérer « un effet cliquet », autrement dit éviter un reflux, qui reste possible. Comme le

souligne la sociologue Rachel Silvera « L'objectif devrait être de développer une approche « intégrée » de l'égalité entre les sexes, de manière permanente, et transversale à tous les domaines, notamment dans le syndicalisme. »² Si on considère que la question féministe est éminemment importante et irrigue toute la société, il faut dans ce cas mettre du féminisme dans toutes nos revendications et manifestations.

De ce point de vue, les luttes syndicales des années 1950 - 1980 ont permis d'obtenir l'égalité en droit, supprimant toute discrimination formelle envers les femmes fonctionnaires. L'enjeu aujourd'hui est plus complexe à formuler en termes de revendications concrètes : l'égalité réelle. Mais c'est essentiel.

Au travail !

Introduction

S'il est un syndicalisme dont on attendrait une position avant-gardiste sur la question de l'égalité femmes/hommes, c'est celui des enseignant-es. D'abord parce que dans ce métier a été instituée en premier, dès 1919, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ensuite parce que les femmes y sont nettement surreprésentées, enfin parce qu'une véritable tradition syndicale féministe existe entre les deux guerres à la Fédération Unitaire de l'Enseignement, ancêtre de la FSU³. Pourtant de longues éclipses, notamment au milieu du XXe siècle, montrent que l'égalité femmes/hommes peut tout à fait subir des reculs, par exemple du fait du départ d'une génération de militantes. Rien n'est acquis définitivement, car nous vivons une transition longue entre le patriarcat et un modèle égalitaire à inventer, transition qui brouille les repères, et autorise des régressions.

Je conclurai par cette remarque. Se battre contre le sexisme apporte des améliorations bénéfiques aux deux sexes. Par exemple, la perspective d'aménager le fonctionnement syndical pour rendre les réunions plus efficaces et permettre de concilier vie privée et vie publique correspond à une demande croissante, y compris chez les hommes.

Cette brochure se fixe l'objectif d'éclaircir les raisons qui expliquent la place insuffisante des femmes dans l'appareil syndical et d'examiner les solutions. En évitant l'écueil de la généralisation, puisque des femmes occupent des places stratégiques à tous les niveaux de l'organisation, et que les freins repérés ne les concernent pas toutes de la même manière. Les obstacles sont multiples. Ainsi, dans le questionnaire scientifique *Militens*⁴, lorsqu'on demande aux enseignant-es : « si on vous le proposait, seriez-vous prêt.e à participer davantage à l'activité de votre syndicat ? » 14 % des syndiquées répondent affirmativement contre 18 % des syndiqués.

Autre exemple, dans un questionnaire réalisé par le Centre de formation lors du dernier congrès fédéral, la seule différence notable porte sur les vœux de formations exprimés : ceux des femmes sont nettement plus concrets

² Rachel Silvera, "Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme", *Mouvements*, n° 43, 2006, p. 23.

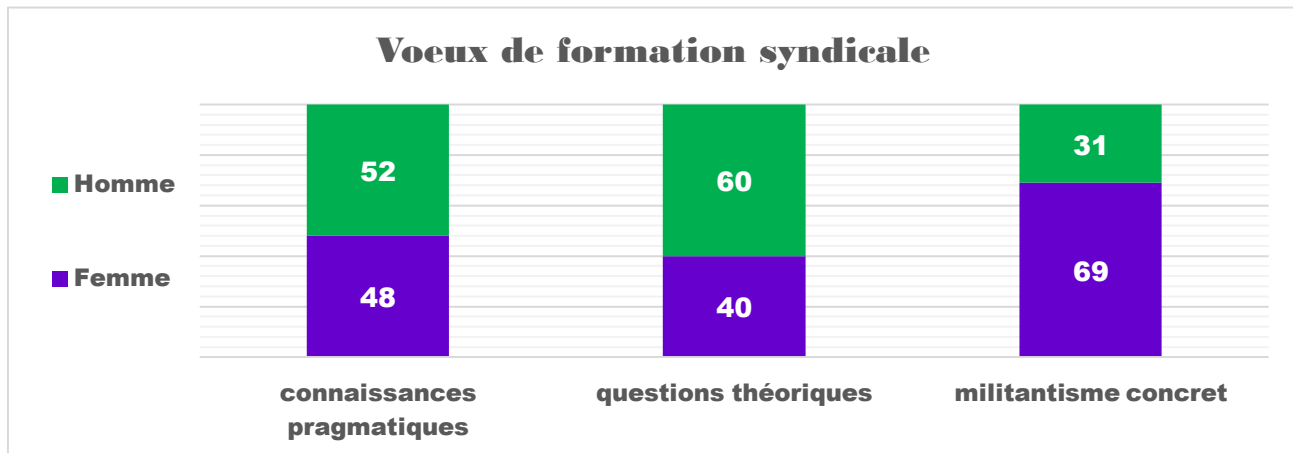
³ Anne-Marie Sohn, *Féminisme et syndicalisme. Les institutrices de la Fédération unitaire de l'enseignement de 1919 à 1935* ; thèse, Paris X, 1973.

⁴ Questionnaire *Militens*, Ceraps / FSU, direction Laurent Frajerman, échantillon représentatif fourni par la DEPP, ministère de l'éducation nationale, 2017. <https://www.laurent-frajerman.fr/militens>

que théoriques, et équivalentes à ceux des hommes dans un domaine utilitaire⁵.

Dans le questionnaire que le secteur femmes a fait passer au congrès fédéral de Clermont-Ferrand, en 2019, seules 28 % des déléguées déclarent avoir eu une socialisation militante dans les organisations de jeunesse, soit 10 points de moins que les hommes. Ce décalage est important car on y acquiert précocement des

savoir-faire militants. Une démarche volontariste est donc indispensable pour augmenter le nombre de responsables femmes. Le questionnaire indique aussi que 45 % des délégué-es ont pris des responsabilités grâce à une sollicitation (« des militant-es me l'ont proposé »), or l'écart en faveur des femmes est seulement de 6 points, preuve qu'on peut faire plus.



Se lit : 52 % des vœux de formation concernant des connaissances pragmatiques sont formulés par des hommes.

Au sein de la FSU, les constats font accord tandis que la discussion perdure au niveau des outils à mettre en œuvre. L'exigence de la parité reste un objectif, mais qui fait parfois débat, y compris entre femmes, car elles peuvent craindre que l'impératif de promouvoir des profils sous-représentés ne masque celui d'être reconnue pour leur travail, leurs compétences propres. Question qu'on devrait poser à tous et toutes... L'idée d'alléger l'investissement militant pour faciliter l'accès aux responsabilités ne fait pas non plus l'unanimité. Est-ce compatible avec les combats que nous avons à mener ? L'Observatoire n'a pas vocation à trancher ces débats, mais à éclairer la prise de décision politique.

La sociologue Zoé Haller constate un écueil fondamental : si « les textes votés lors des congrès syndicaux appellent à la mise en place

de « mesures facilitatrices », comme la prise en charge des frais de garde d'enfants, l'optimisation du travail syndical, l'instauration d'horaires compatibles avec une vie de famille. (...) Cependant, les modalités de mise en application de ces principes restent vagues et bien souvent aléatoires. Lors de l'enquête de terrain, il est ainsi apparu que l'existence de ces mesures était mal connue des militantes ou qu'elles n'osaient pas s'en emparer. »⁶ Ce texte avait aussi pour objectif de rassembler et discuter des outils pertinents, des dispositifs concrets, afin que la FSU et ses syndicats renforcent leur action.

Il nous semble que la meilleure démarche pour un féminisme syndical est inclusive. En effet, les femmes doivent se sentir à l'aise dans leur syndicat. Dans un autre sens, les avancées sur l'égalité femmes/hommes peuvent avoir un

⁵ 83 vœux recensés, recodés par Laurent Frajerma et Michel Dubreuil. Aspect concret : comment militer, prise de parole, communication. Connaissances pragmatiques : droits, règles Fonction publique, PSC, CHSCT etc...

⁶ Zoé Haller & Camille Noûs, « Dire les inégalités et porter le combat féministe dans les organisations syndicales » *Mots. Les langages du politique*, n° 126, 2021, p. 109-126, p. 117.

impact positif pour les hommes, impulser une redéfinition de la culture syndicale utile à tous. L'Observatoire propose donc des pistes qui s'appuient sur le principe égalitaire et n'opposent pas militantes et militants.

Cette brochure réunit des informations variées, mais la recherche doit se poursuivre. Par exemple, on évoque souvent l'homophilie : le bon militant est quelqu'un qui a tendance à vous ressembler, extrêmement investi et politisé. Peut-on en déduire que la cooptation des responsables générerait un biais de mimétisme, les équipes en place recrutant des militants à leur image, en privilégiant une continuité

générée ? Cette hypothèse peut et doit être vérifiée statistiquement. Nous avons commencé par étudier les membres titulaires du CDFN au titre de leur SD. En général, ils représentent des sections importantes. Il y a entre 2019 et 2021, 10 changements de représentants, majoritairement en changeant de genre (7 sur 10). On passe de 7 hommes à 2 et logiquement les changements en faveur des femmes dominent (6, contre 1 d'une femme vers un homme). Il y a plus de continuité femme/femme (2) qu'homme/homme (1). Ces résultats infirment la théorie de l'homophilie masculine, mais restent à confirmer avec des échantillons plus fournis.

I La place des femmes dans le syndicalisme : historique d'un impensé

La sous-représentation féminine dans le mouvement syndical, notamment dans les postes à responsabilités, commence dès sa création, quel que soit le pays. L'engagement des femmes rencontre de nombreux obstacles, qui aboutissent à ce qu'elles ne représentent que 11 % des militant-es enseignant-es recensé-es dans le Maitron (des débuts du mouvement ouvrier français jusqu'à 1968). Mais selon le contexte, le syndicat, des variations instructives

peuvent être relevées, notamment au sujet d'un débat récurrent : faut-il des structures spécifiques pour les femmes, faut-il exiger des mesures contraignantes pour leur représentation, sachant que les militantes ne se réclamaient pas toujours du féminisme et n'étaient pas forcément favorables à leurs propositions ? Ce tour d'horizon n'est pas exhaustif, et porte d'abord sur les enseignant-es.

Des débuts contrastés

Chez les enseignant-es

Les enseignantes font figure de pionnières du féminisme syndical, avec les Groupes féministes de l'enseignement de la Fédération CGTU, étudiées par Anne-Marie Sohn. Elles ont obtenu en 1919 l'égalité de traitement entre instituteurs et institutrices, et se sont battues avec éclat pour le contrôle des naissances. Ainsi, en 1927, un rapport d'Henriette Alquier au congrès fédéral déclarait que le « souci de cette liberté de la maternité a poussé nos camarades russes à accepter le principe du droit à

l'avortement chirurgical ». Sa publication dans le journal de la Fédération Unitaire de l'Enseignement (FUE), *L'Ecole Emancipée*, déclenche une violente campagne de la droite et aboutit à un procès pour apologie de la contraception. Henriette Alquier et Marie Guillot (en tant que gérante du journal) furent acquittées, grâce à une large mobilisation. C'est l'apogée des groupes féministes, avec un millier d'adhérentes⁷, et une audience notable.

⁷ « Les groupes féministes de l'enseignement laïque (1920-1933) », Frédéric Dabouis, 2013.

<http://ecoleemancipee.org/Les-groupes-feministes-de-l-enseignement-laique-1920-1933/>



Focus : Marie Guillot, femme d'avant-garde, pionnière du féminisme syndical⁸

Marie Guillot, institutrice, mène un combat indissociablement féministe et syndicaliste-révolutionnaire, aussi bien dans sa profession que pour l'ensemble du mouvement ouvrier.

Elle fonde la Commission féminine de la CGT en 1919 et anime les Groupes féministes de la Fédération de l'enseignement. Révoquée de l'enseignement par le gouvernement de droite en avril 1921, elle fut élue secrétaire de l'Union

Départementale de Saône-et-Loire tout en étant secrétaire générale de la Fédération de l'enseignement de la CGT (1921-1922).

Cheffe de file de la minorité révolutionnaire de la CGT ; elle participe à la scission qui donne naissance à la CGTU et devient secrétaire confédérale (1922-1923). Marie Guillot quitte rapidement ses responsabilités du fait de son opposition à la stratégie de la CGTU.

Toutefois, la place des femmes dans cette Fédération reste limitée : après un pic de participation au Bureau Fédéral en 1921 (un tiers de l'équipe, lors du mandat de Marie Guillot), les femmes sont peu à peu évincées et ne représentent plus que 15% du bureau et des secrétaires de section à la fin des années 1920⁹. Dès 1934, faute d'animatrice, touchés par les luttes de tendance au sein de la Fédération, les groupes féministes disparaissent définitivement.

Anne-Marie Sohn a établi le portrait type de ces militantes : quelques-unes sont en union libre, la moitié mariées. Beaucoup de femmes aident leurs maris militants, comme Eugénie Dommanget, dont l'époux s'est illustré à la tête de la tendance *Ecole Emancipée* et comme historien du mouvement ouvrier¹⁰. Les syndiquées trouvent dans le Groupe féministe un organisme plus étroit, homogène, pour y faire leur apprentissage et se faire reconnaître ensuite au syndicat. Dans les congrès fédéraux, les déléguées interviennent sur un registre

différent des hommes. Elles participent moins aux polémiques idéologiques entre communistes, trotskystes et syndicalistes-révolutionnaires. « Par contre, l'attention portée aux problèmes corporatifs, aux modalités d'action concrètes est patente. »

Très inspirées par la pédagogie, elles s'avèrent soucieuses de justice professionnelle, par exemple de la lutte contre les directeurs autocratiques. Anne-Marie Sohn relève que les femmes parlent peu dans les réunions, à l'exception des « *militantes nationales plus que confirmées*. *L'Assemblée générale n'est pas le lieu où les nouvelles venues peuvent s'exprimer et, de là, prendre des responsabilités. La faute n'en incombe pas au mauvais vouloir masculin. Les syndiqués, hommes et femmes, ont été peu conscients de cet état de fait. Mais, prendre la parole, 'se mettre en avant', soutenir son point de vue contredisaient les principes d'éducation traditionnelle inculqués par la famille et l'École Normale. L'apathie, l'assimilation par les institutrices des rôles sociaux féminins ont joué.*

⁸ Slava Liszek, *Marie Guillot, de l'émancipation des femmes à celle du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, 1994, 316 p.

⁹ Anne-Marie Sohn, *Féminisme et syndicalisme*. Thèse cit., p. 169 et 195.

¹⁰ Anne-Marie Sohn, *Féminisme et syndicalisme*. Thèse cit., p. 200 et 243

Jeanne Balanche le formule ainsi : « Les filles de ma génération n'étaient pour la plupart que des produits d'une éducation timorée, [...] très retardataire. Relisez *Les mémoires d'une jeune fille rangée* »¹¹

Ce travail précurseur sur l'histoire du féminisme syndical n'envisage guère d'autres explications, comme le sexisme des militants ou un mode de militantisme peu favorable à l'initiative féminine. Le phénomène de disqualification des militantes, déjà manifeste

dans un syndicat avant-gardiste, est amplifié dans le puissant et modéré Syndicat National des Instituteurs (CGT), d'autant que la plupart des institutrices sont plus conservatrices que les féministes. Au départ, les statuts prévoient que la commission permanente du SNI est composée paritairement, ce qui préserve la présence féminine, mais lorsque cette disposition disparaît en 1931, elle s'effondre¹². Pourtant, les enseignantes constituent peu à peu la majorité des effectifs syndiqués, reflet d'une féminisation croissante du corps enseignant.

Au niveau confédéral

La sociologue Madeleine Guilbert, pionnière de l'étude de la syndicalisation des femmes en France relevait plusieurs obstacles¹³, dont la très forte inégalité dans la prise en charge des tâches domestiques, mais aussi l'illégitimité du travail féminin. Les femmes, main-d'œuvre vulnérable et flexible, étaient mises en concurrence avec leurs collègues masculins pour abaisser le coût du travail. Les thèses proudhoniennes, très en vogue au début du XXe siècle, s'opposaient même à leur présence sur le marché du travail.

À sa création, la CFTC bénéficie d'une dynamique d'adhésion et de participation féminine grâce à l'adhésion des syndicats féminins chrétiens co-fondateurs de la centrale¹⁴. S'inscrivant dans la tradition catholique de séparation des sexes, la CFTC s'organise alors sur le principe de la non-mixité. Ce faisant, elle induit une expression

des syndiquées et leur prise de responsabilité dans les syndicats féminins, ce qui signifie *de facto* une reconnaissance des questions féminines¹⁵.

L'historienne Dominique Loiseau s'interroge sur ce paradoxe : « quel sens donner à « une non-mixité ségrégative qui conforte les rôles », mais qui est en même temps « une non-mixité dynamisante par la réflexion et l'échange suscités, sources de revendications et d'actions orientées vers les femmes »¹⁶ ? Le succès de la CFTC auprès des femmes s'explique aussi par son discours apolitique et son syndicalisme de services (cours du soir, coopératives d'achats, soirées festives, etc.), créant un cadre « familial et rassurant » pour les femmes et contrastant avec « les rites masculins de la CGT », dont le bureau confédéral était entièrement masculin en 1919¹⁷.

¹¹ Anne-Marie Sohn. « Exemplarité et limites de la participation féminine à la vie syndicale : les institutrices de la CGTU » *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n°3, juillet-septembre 1977. pp. 391-414, pp. 396, 397 et 408.

¹² Jacques Girault *Instituteurs, professeurs. Une culture syndicale dans la société française (fin XIXe-XXe siècle)*, Publications de la Sorbonne, 1996, p. 72.

¹³ Madeleine Guilbert, « Femmes et syndicats en France », *Sociologie et société*, n°1, mai 1974, p. 157- 169.

¹⁴ Jocelyne Chabot, *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*, Lyon, PUL, 2003, 234 p.

¹⁵ Christine Bard, « La non-mixité dans le mouvement syndical chrétien en France de 1900 à 1939 », in Claudine Baudoux et Claude Zaidman (dir.), *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*. Paris, L'Harmattan, Paris, 1992, p. 216-221.

¹⁶ Dominique Loiseau, « Mixité et non-mixité dans les organisations catholiques-sociales 1945-1980 », in Claudine Baudoux et Claude Zaidman (dir.), *Égalité entre les sexes. op. cit.*, p. 220-229, p. 222.

¹⁷ Christine Bard, *Les femmes dans la société française au 20e siècle*, Paris, Armand Colin. 2001, p. 75.



Le creux des années 1935 - 1970

Cette période de reflux prouve que la suppression d'organisation dédiée aux femmes aboutit à une diminution de leur implication.

Au niveau confédéral

En 1945, les syndicats féminins sont dissous et la non-mixité est abandonnée par la CFTC, qui crée en 1944 une commission féminine. La part des femmes au Bureau national chute de 30 % en 1937 à 9 % en 1948. Dans les années soixante, en dépit de l'existence de cette commission, les femmes et leurs revendications restent marginalisées dans la jeune CFDT, issue de la déconfectionnalisation de la CFTC. Toutefois, sous l'influence de nouvelles militantes, s'y élabore une stratégie syndicale pour les femmes qui, forte du contexte historique du mouvement des femmes et du tournant autogestionnaire de la CFDT, est intégrée au projet de la centrale en 1970. Ce

succès est à nuancer, puisque, considérant que « le maintien de mesures spécifiques marginaliserait les femmes et leurs revendications, le secteur "femmes" est supprimé, chaque secteur se devant d'intégrer dans son activité les aspects « travailleuses »¹⁸. Cette mesure aboutit à un recul supplémentaire de la présence féminine dans les instances de la CFDT (2 femmes sur 31 membres du bureau national en 1975). La question des structures syndicales n'est donc pas qu'une préoccupation, organisationnelle, bureaucratique, elle influe directement sur la place des femmes.

Chez les enseignant-es

La génération de militantes féministes formée dans la Fédération Unitaire n'a pas passé le relais après la guerre, et elle s'investit dans d'autres tâches. Le meilleur exemple est celui de Pierrette Rouquet, élue comme cinquième permanente du SNI en 1946 au moyen d'un argumentaire féministe, mais qui ne s'occupe plus de la commission d'éducation féminine, qui s'évanouit. A la place, elle consacre son activité aux instituteurs des colonies, choix qui fait l'objet d'un commentaire sexiste du bulletin du Puy-de-Dôme : « *Les coloniaux n'étaient pas contents. Le bureau n'avait pas désigné de rapporteurs pour les questions coloniales. Que faire pour calmer ces militants justement irrités ? Et bien voilà, on leur délègue la plus jeune et la plus jolie membre du Bureau. Un sourire, plusieurs même, et le calme revint. Encore un point à marquer à l'avantage du sexe faible.* »¹⁹

Le féminisme disparaît des colonnes syndicales, et les rares dirigeantes ne s'en prévalent plus, même si leur rôle peut être très politique (Pierrette Rouquet est en fonction dans le contexte sensible de la décolonisation). « Cette éclipse du militantisme féministe s'explique peut-être par la lassitude de militantes d'avant-garde, qui constatent leur marginalité, et certainement par les préjugés de leurs collègues masculins. Pourtant, bien des combats restent à mener, notamment au sein d'une organisation qui présente une image inversée de sa base. »²⁰ En effet, dans le domaine de l'égalité des sexes, toute absence d'impulsion aboutit à un recul, constaté au cours des années 1950.

La disproportion devient écrasante entre le nombre d'institutrices dans le corps (plus de deux-tiers) et le pourcentage de femmes

¹⁸ Pascale Le Brouster, « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *Sens public*, 2009.

¹⁹ SNI, *Section du Puy-de-Dôme, Bulletin mensuel*, n°23, octobre 1946. In Laurent Frajeran, *L'interaction entre*

la Fédération de l'Éducation Nationale et sa principale minorité, le courant « unitaire », 1944-1959, thèse, 2003.

²⁰ Laurent Frajeran, « L'engagement des enseignants (1918-1968) », *Histoire de l'éducation*, n°117, 2008, p. 57-96.

secrétaires de section départementale : 5,5 % en 1950, chiffre qui descend jusqu'à 1,1 %²¹. Le problème se pose aussi dans la Fédération de l'Education Nationale, à l'exception de

Cette place dominée s'explique par trois facteurs²² :

* Le premier est le machisme des hommes. Le sociologue Bertrand Geay estime que l'« univers symbolique » du Code Soleil édité par le SNI, « fondé sur la légitimité de la puissance paternelle ne serait pas si cohérent s'il ne comprenait pas tous les signes de la domination masculine. »²³ :

* La seconde explication tient à l'intériorisation par les femmes de leur domination, qui ne les prédispose pas à réclamer leur place dans les appareils syndicaux. Odette Jarlaud évoquait « des préjugés inconscients » chez les

Au niveau du SNES, le pourcentage de femmes à la direction décline également dans cette période : environ 30 % à la Libération, puis autour de 20 % dans les années 1950 et enfin

quelques petits syndicats. L'absence de militantes est flagrante : une seule femme siège au conseil syndical du SNI de la Seine dans les années 1950.

institutrices, notamment l'idée que les problèmes syndicaux relèvent du domaine politique et ne les concernent pas, préjugés « qui leur créent un complexe d'infériorité » et les dissuadent de « prendre leur part de responsabilités syndicales. » Elle-même n'échappe pourtant pas à la dévalorisation du rôle des femmes en attribuant l'obtention de l'égalité de traitement à la bonne volonté des hommes et non aux luttes féminines²⁴ ;

* Le troisième facteur provient de l'absence de volonté stratégique des directions syndicales de promouvoir des femmes, d'autant qu'aucune pression féministe ne les stimule plus.

autour de 10 % au milieu des années 1960. Avec la majorité Unité & Action du SNES, ce taux remonte à 20 % dans les années 1970²⁵.

Le retour progressif du féminisme syndical (années 1970-1980)

Les années 1970 voit la résurgence d'un féminisme syndical, encouragé par le renouveau féministe, il se traduit différemment selon la culture de chaque organisation et les considérations instrumentales – trouver de

nouvelles cibles de syndicalisation, notamment dans le tertiaire en expansion. Certains syndicats ont essayé de travailler sur leur « culture virile », avec différents dispositifs *ad hoc*²⁶.

Chez les enseignant-es

En 1984 la direction du SNES choisit Monique Vuillat comme secrétaire générale. C'est un événement : pour la première fois un puissant syndicat va être dirigé par une femme, même si

les principaux responsables restent des hommes. Ce geste est précurseur dans le champ politique et syndical, Nicole Notat est élue 8 ans après à la CFDT.

²¹ Marie-France Galand, *Les militantes du SNI-PEGC de 1945 à 1981*, thèse, Université Paris I, 1987 - p. 108.

²² Laurent Frajeran, *Les frères ennemis. La Fédération de l'Education Nationale et son courant « unitaire » sous la IV^e République*. Paris, Syllepse, 2014.

²³ Bertrand Geay, *Profession : instituteurs. Mémoire politique et action syndicale*, Paris, Seuil, 1999, p. 105.

²⁴ *L'Ecole Libératrice* n°8, 10 janvier 1946. In Laurent Frajeran, *L'interaction entre, thèse cit.*

²⁵ Hervé Le Fiblec, *Points de Repères*, IRHSES, n°44, septembre 2021.

²⁶ Cécile Guillaume, Sophie Pochic. « Syndicalisme », Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes*. Presses de Sciences Po, 2013, p. 480-492.

Focus : les souvenirs de Monique Vuailat, p. 13



« Ai-je eu à faire face à des conduites machistes ? Certainement plus souvent qu'à mon tour, mais ce ne fut jamais le cas au SNES, ce qui est tout à l'honneur de ses adhérents, de ses militants et de la profession que j'exerce. Mais je regrette d'avoir à dire que j'ai connu un milieu syndical qui se laissait aller à de tels comportements. J'ai mal vécu les sifflets masculins, les réflexions salaces saisies au passage dans les travées d'une assemblée, lorsque, par exemple, je montais à la tribune des instances syndicales de la FEN pour y prendre la parole. J'ai connu les rumeurs que de hautes personnalités ont lancées, qui me prêtaient des

relations très intimes avec plusieurs ministres. Sordide.

Le pire, c'est que nous ne pouvons rien faire contre la rumeur. Le machisme est utilisé en politique comme un argument. Veulerie. Je me suis parfois laissée envahir par l'écœurement, celui qui donne envie de tout laisser tomber. D'autres femmes ont fait les frais de cette immaturité sociale et politique : Nicole Notat, Édith Cresson, Élisabeth Guigou entre autres. Je n'ai jamais appartenu à aucun mouvement féministe, mais j'ai soutenu la cause des femmes dans leur lutte contre l'injustice, leur droit à disposer de leur avenir familial. »

A l'instar de Monique Vuailat, les femmes syndicalistes n'ont pas forcément partagé tous les combats féministes, lesquels sont d'ailleurs divers. Avec Nicole Notat, Monique Vuailat aurait pu rester une exception (Benazir Bhutto n'a-t-elle pas dirigé le Pakistan ?), voire un alibi. Au contraire, ces pionnières ont ouvert la voie. Leur promotion éclair, facilitée par une politique impulsée du sommet, a légitimé la place des femmes dans l'ensemble. Elles ont en commun leur compétence, leur détermination, leur charisme et aussi leur forte personnalité (le journal de France 2 la qualifiait ainsi lors de son départ²⁷). Un caractère affirmé - rarement relevé pour les dirigeants de sexe masculin - est en général connoté négativement pour celles de sexe féminin, dont on attend traditionnellement de la douceur. Le portrait de Monique Vuailat dans *Libération*, pourtant écrit par une femme, est révélateur de ce climat sexiste :

27 <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/video/cab01003659/portrait-monique-vuailat>

La longue marche de la «générale». Monique Vuailat dirige le Snes avec fermeté depuis quinze ans.

par [Pascale Nivelles](#)

publié le 29 mars 1999 à 0h19

Elle ne supporte pas qu'on l'appelle la «patronne», ou la

«générale». Aussitôt, elle dénonce un coup bas et désespère de «ce pays qui n'admet pas la réussite des femmes». Monique Vuailat est grande, brusque, autoritaire, charmeuse à ses heures. «Une belle femme», disent les hommes, un peu de crainte au fond des yeux. «Une femme de pouvoir», disent en chœur ceux qui l'ont côtoyée.

Au niveau confédéral

Concomitamment à son recentrage²⁸, la CFDT prend l'initiative sur la féminisation. L'historienne Pascale Le Brouster estime que «la question de la mixité se trouve au cœur de la réflexion engagée depuis 1977 par la CFDT sur l'adaptation de son syndicalisme à la réalité ouvrière, le modèle masculin industriel apparaissant dès lors comme dépassé»²⁹. La CFDT constate son retard (au congrès de 1979, 140 femmes sont déléguées contre 1350 hommes), mais s'interroge sur les moyens. Une militante de la cause des femmes y exprime ses interrogations : «Le quota suffira-t-il à changer cette situation ? Ne risque-t-il pas de mettre en place des femmes alibis, sans rien changer aux mentalités ni aux fonctionnements de l'organisation ?»³⁰

En 1982, la CFDT instaure des quotas pour les instances confédérales et le principe de la double candidature pour le bureau national. En complément est mise en place une série de mesures : nomination d'une déléguée au droit des femmes ; formation d'un réseau «mixité» ; création de la Commission confédérale des femmes ; et allocation d'aides financières pour inciter les femmes à prendre des responsabilités. Le sexisme s'exprime pourtant lors de ce congrès, dont le journal publie une caricature

montrant une femme hissant son soutien-gorge et son slip en guise de drapeau.

Ce volontarisme sur la place des femmes dans l'appareil s'accompagne d'une méfiance envers les associations militant en faveur de leurs droits, vues comme trop radicales. La CFDT se cantonne au strict domaine professionnel et à la question de la mixité de ses propres structures. Seule l'émergence de la troisième vague du féminisme dans les années 1990, permettra des mobilisations communes.

Les autres confédérations suivent son exemple dans ce contexte de remobilisation féministe. La CGT décide en 1999, d'instaurer une parité dans ses instances confédérales et de mettre en place un réseau «femmes-mixité». Mais ces instances confédérales sont composées d'un nombre restreint de personnes, et la réalité des fédérations et des Unions départementales est moins positive. Pour sa part, FO crée en 1996, une commission Égalité. La sociologue Sylvie Contrepois s'interroge néanmoins sur «l'ambiguïté des stratégies syndicales qui tendent souvent à reléguer les femmes au statut d'objet de la lutte pour l'«égalité», plutôt que de leur permettre de se construire comme actrices de cette lutte.»³¹

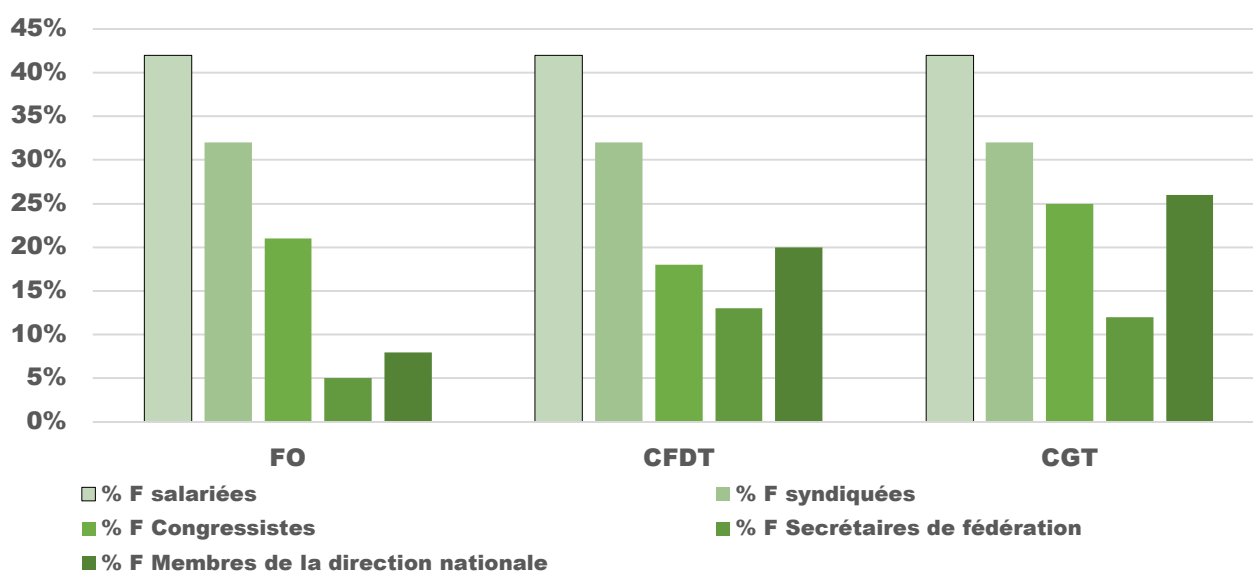
²⁸ La CFDT, jusque-là très radicale, opère un tournant modéré à la fin des années 1970.

²⁹ Pascale Le Brouster, «Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours» in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT : sociologie d'une conversion réformiste*, PUR, 2014, p. 59.

³⁰ Marie-Louise Quincy in Pascale Le Brouster, «Le débat sur la mixité des structures», *art. cit.*, p. 8.

³¹ Sylvie Contrepois, «France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale.» *Recherches féministes*, n°19, 2006, p. 25-45, p. 27

Féminisation des confédérations dans les années 1980



Se lit 42 % des salariés sont des femmes, 32 % des syndiqués de FO sont des femmes³²

Ce parcours historique montre que la féminisation des OS n'est pas corrélée à leur radicalité. Un autre phénomène émerge, que l'on retrouve à la CFDT comme à la CGT : les dirigeantes nationales sont plus souvent des

cadres et très rarement des ouvrières ou des employées³³. Les femmes se sentent plus légitimes si elles sont plus qualifiées et leurs camarades et collègues remettent moins en question leur compétence à les représenter.

Conquérir sa place dans la nouvelle Fédération, la FSU

A sa création, la FSU représente un milieu professionnel massivement féminin, mais porte l'héritage d'un syndicat, la FEN, dont les cadres restaient masculins pour l'essentiel. Elle voulait innover en étant sensible au poids croissant des questions de société et ne pouvait s'exonérer d'une réflexion sur la sous-représentation des femmes en son sein. Son syndicat dans le premier degré, le SNUipp, se dote d'une direction tricéphale, un homme et deux adjointes féminines (Nicole Geneix et Danièle Czałczynski). Le congrès fondateur inscrit dans les statuts que « la Fédération créera les conditions d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes ». Mais comment interpréter cette formule ? L'absence de consensus ne permet pas de clarifier les choses et cette formule reste inscrite dans l'article 5 des

statuts, modifié par le congrès de La Rochelle en 2001, même s'il précise désormais que la fédération « mettra en œuvre » cette fameuse « représentation équilibrée ».

La question des femmes est intégrée au secteur « Droit et Libertés » de la FSU, mais les militantes féministes considèrent que leur combat doit s'incarner dans une structure reconnue en tant que telle. Celles-ci viennent de plusieurs horizons idéologiques, telle Sophie Zafari, issue de la mouvance du MLF : « Moi, je faisais du syndicalisme au début pour injecter la question féministe. L'égalité Femmes-Hommes, c'est un projet syndical de transformation sociale »³⁴. Marie-Caroline Guérin avait soutenu en 1980 une thèse sur le féminisme et le communisme. La création du

³² Tiré de René Mouriaux « Syndicalismes, questions féminines et féministes (1895-1994) », in Pierre Cours-Salies (dir.), *La liberté du travail*. Paris, Syllepse, 1995, p. 183-191.

³³ Guillaume, Cécile (2018), *op. cit.*

³⁴ Interview de Sophie Zafari par Laurent Frajerma, 2016.

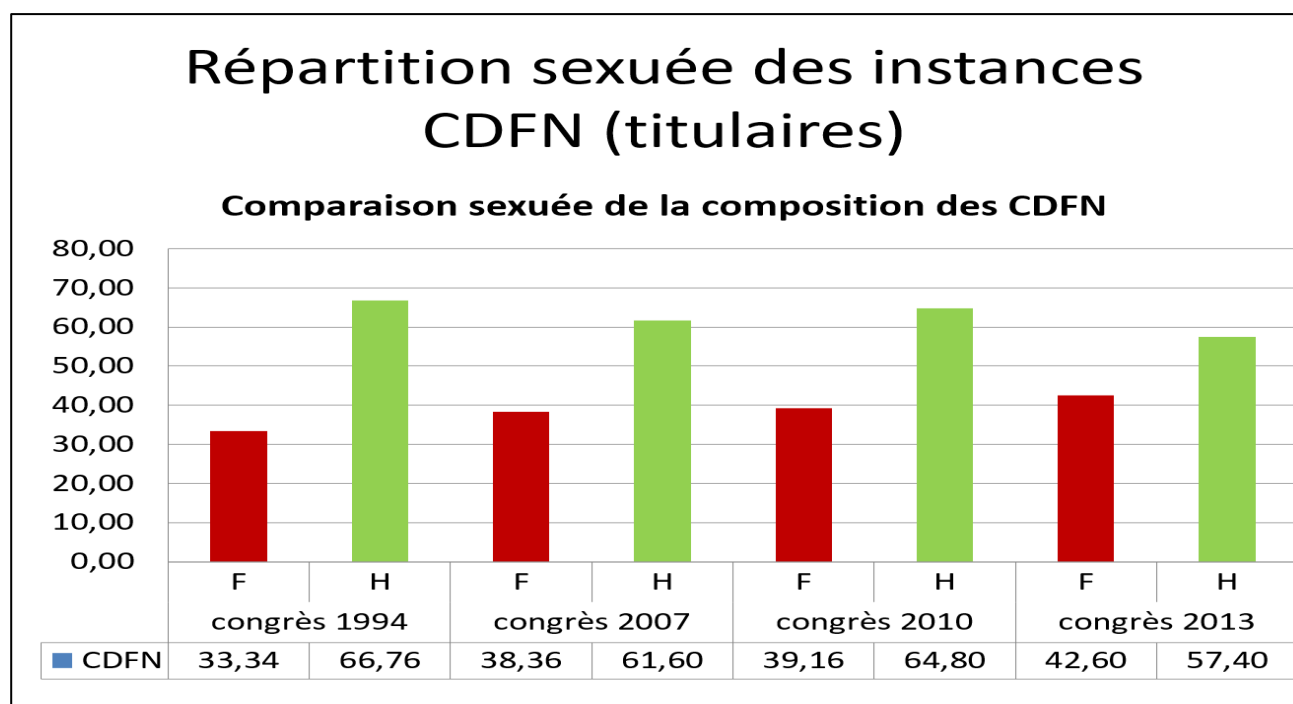
secteur Droit des femmes n'est complètement actée qu'en 2007. Elle consacre leur place dans l'organisation, mais n'est pas pour autant le gage d'être écoutées. Anne Leclerc, militante féministe du syndicat de la PJJ raconte : « il a fallu mener une bagarre parce que ce n'était pas forcément acquis. Ce qui m'avait d'ailleurs assez étonnée, (...) qu'il faille argumenter pour que la question des droits des femmes soit une question en soi »³⁵

Ce climat difficile est souvent ressenti par les militantes du secteur. Ainsi, lors d'une intervention en CDFN les militantes relèvent le manque d'intérêt et « les attitudes désinvoltes de certains, voire impolies, pour celle qui présente »³⁶. Pour Sophie Pochic, si « la non-mixité a l'avantage d'un espace protégé dans lequel les femmes vont pouvoir avoir des discussions bienveillantes et politiser leur expérience commune », les structures séparées présentent toujours le risque de se transformer

en « ghetto pour minorités » ou de ne rester qu'un alibi et leurs propositions peinent souvent à être intégrées au programme revendicatif général³⁷.

Mais le secteur est-il réservé aux femmes ? D'un côté, il est officiellement mixte et porte sur les « droit des femmes », de l'autre, la pratique est plus contrastée. Le stage de 1999 du secteur réunit 70 femmes et 6 hommes. L'équipe d'animation est exclusivement féminine, sauf lorsque Thomas Lancelot-Viannais y participe, co fondateur de l'association Mix-Cité. Les éditoriaux de nombreux numéros de *POUR Elles info* et des comptes rendus de réunion sont signés « Le secteur femmes ».

Le secteur femmes produit au milieu des années 2000 une série intéressante de statistiques, dont voici quelques exemples :



Se lit 37 % de femmes déléguées au congrès de Marseille de la FSU

En 2001, elles montrent que 10% des secrétaires départementaux de la FSU étaient des femmes. Ces statistiques constituent un moyen de

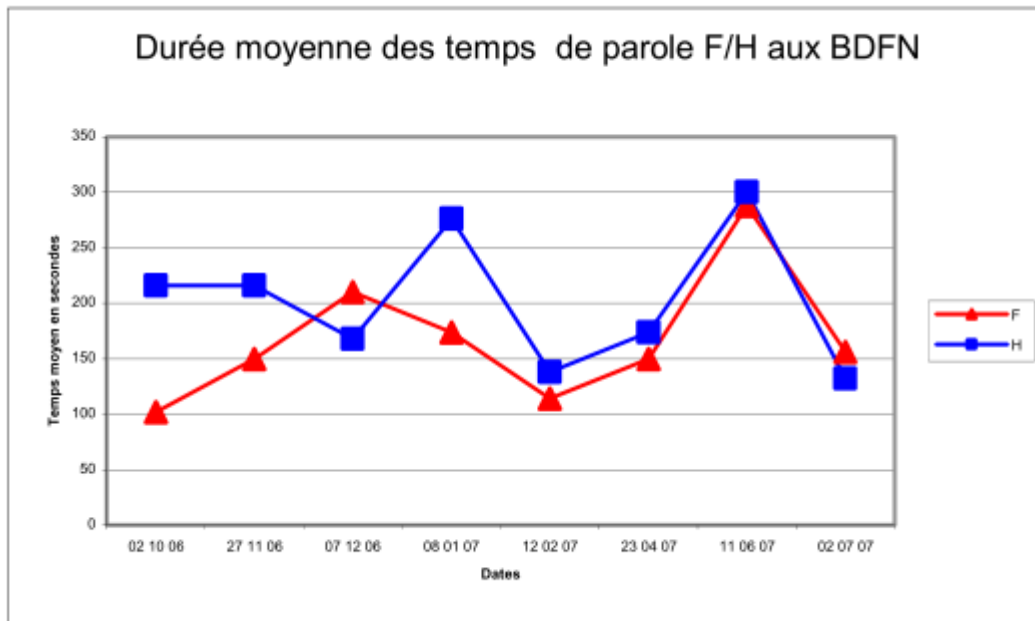
crédibiliser leurs propositions paritaires. Les militantes du secteur comptent aussi la participation réelle aux instances : sur 40

³⁵ Interview d'Anne Leclerc par Laurent Frajerman, 2015.
³⁶ Compte-rendu de la réunion du « Secteur femmes, réunion du 31 janvier 2008 », Marie-Caroline Guérin, *Pour Info* n° 409, 17-21 mars 2008.

³⁷ Sophie Pochic, Cécile Guillaume (2013) « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », in Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. La Découverte, p. 379-387.

interventions lors des séances plénières du CDFN les 7 et 8 novembre 2005, 8 seulement venaient de femmes, soit moitié moins que leur

représentation au CDFN³⁸. Puis, elles chronomètrent le temps de parole moyen :



Secteur femmes, 2008

Les féministes de la FSU œuvrent à la lutte contre les stéréotypes de genre, et à injecter un regard féministe aux revendications syndicales. Elles déploient une forte activité, dont la publication de *Pour elles* depuis 2000 (journal qui comprend entre 4 et 8 pages, avec une parution bi annuelle ou trimestrielle). Très implantées dans les associations féministes, elles participent régulièrement au nom de la FSU aux réunions du collectif national pour les droits des femmes (CNDF) et à celles de la Coordination des Associations pour le Droit à l'Avortement (CADAC). Leur action compte trois temps forts : les initiatives internationales (quatrième conférence mondiale sur les femmes

à Pékin en 1995, marches mondiales des femmes, ateliers dans les forums sociaux mondiaux), les stages FSU et intersyndicaux. Pour autant, si ces liens restent vivaces, Zoé Haller remarque que « le mouvement féministe a changé : il est désormais dominé par des collectifs faiblement structurés ou des mouvements qui n'ont parfois pas d'existence institutionnelle. La FSU et ses syndicats se font généralement le relais de leurs revendications. Mais la différenciation des modes d'organisation entre syndicats et mouvements féministes rend la construction de passerelles plus difficile. »³⁹

II La FSU et ses syndicats : bilan sur les instances en 2021

Des statistiques pour mieux comprendre

La production d'études statistiques régulières du tissu militant et des responsabilités est un

outil essentiel, même si elles ne permettent qu'imparfaitement « d'appréhender les

³⁸ Compte-rendu de la réunion du 16 novembre 2005. Marie-Caroline Guérin, *Pour Info* n°333 du 5 au 9 décembre 2005.

³⁹ Zoé Haller, « Dire les inégalités... » *art. cit.*, p. 122.

mécanismes de pouvoir et de déterminer les postes de responsabilités stratégiques et les circuits officiels de prise de décision », comme le souhaite Sylvie Contrefois, qui préconise des enquêtes qualitatives⁴⁰.

Entre 2010 et 2019, Bernadette Groison a dirigé la FSU, ce qui reste malheureusement un parcours exceptionnel. Pour l'année 2020, quel est le poids des femmes dans les secrétariats généraux de la FSU et de ses syndicats ? Faute de résultats exhaustifs, nous pouvons néanmoins noter qu'elles occupent 38 % des sièges des structures étudiées (FSU, SNES, SNUTER, SNUipp, SNESup, SNETAP, SNUEP)⁴¹. Il apparaît clairement qu'une représentation équitable des femmes reste un objectif à atteindre. Pour vérifier l'hypothèse d'un effet de structure (les petits syndicats ne peuvent pas multiplier les postes dans une stratégie de mixité), nous avons regroupé les syndicats de moins de 400 adhérents, mais sans constater de différence du point de vue du taux de féminisation des directions. Enfin, parmi les retraité-es, les femmes sont sous représentées à la Section Fédérale, même si la délégation SNES à la SFRN est de 3 femmes sur 5. Les recherches sociologiques sur la prise des responsabilités syndicales par les femmes

aboutissent à un schéma général : les confédérations concentrent leurs efforts de féminisation sur le niveau supérieur. En revanche, les femmes sont souvent exclues des responsabilités départementales ou régionales, celles que l'on obtient plutôt à la quarantaine. Ce qui les pénalise ensuite.

Ce schéma ne fonctionne pas pour la FSU, peut-être parce que l'organigramme est moins complexe, marqué par une dichotomie entre militantisme local et national, et que l'échelon fédéral ne constitue pas une structure autonome. Parmi les délégué-es au congrès fédéral de 2019, on constate une surreprésentation des femmes dans les responsabilités locales au sein des SN (9 points d'écart avec les hommes) et des hommes dans les responsabilités nationales (6 points de plus que les femmes). Une hypothèse optimiste serait de supposer que ces responsabilités locales sont une étape pour la génération nouvelle de militantes. D'autant qu'au congrès, les femmes ont une ancienneté moindre que les hommes. Mais cette différence mérite d'être creusée, car l'acceptation de responsabilités nationales a de fortes incidences sur le mode de vie des militant-es habitant en régions.

Les parcours syndicaux

Pour y voir plus clair, de nouvelles statistiques, plus complètes, sont utiles. Traditionnellement, chaque organisation présente ses propres statistiques sexuées. Or les syndicats et la Fédération ont une activité imbriquée et partagent les militant-es. Les carrières militantes évoluant du local au national, du syndicat national à la fédération, il a paru nécessaire de montrer l'ensemble des données

par syndicat, depuis le taux de féminisation de la profession représentée jusqu'aux délégués du SN au CDFN, en passant par les déchargé-es. Le taux de déchargées est en effet un indicateur précieux. Certes, il correspond à des fonctions très variées, mais il indique *qui* est présent-e au siège et est en mesure de prendre les micro décisions qui comptent tant dans la vie d'une organisation.

Le SNES et le SNUipp ont fourni des données comparables, ce qui permet de les présenter en miroir.

Le calcul le plus original concerne la pépinière de militantes. C'est en son sein que l'organisation peut puiser des responsables, et

non parmi les syndiqué-es qui ne manifestent pas tou-tes l'envie de s'impliquer. Pour la calculer, nous avons inclus toutes les femmes

⁴⁰ Sylvie Contrefois, « France : un accès encore inégal... » *art. cit.*

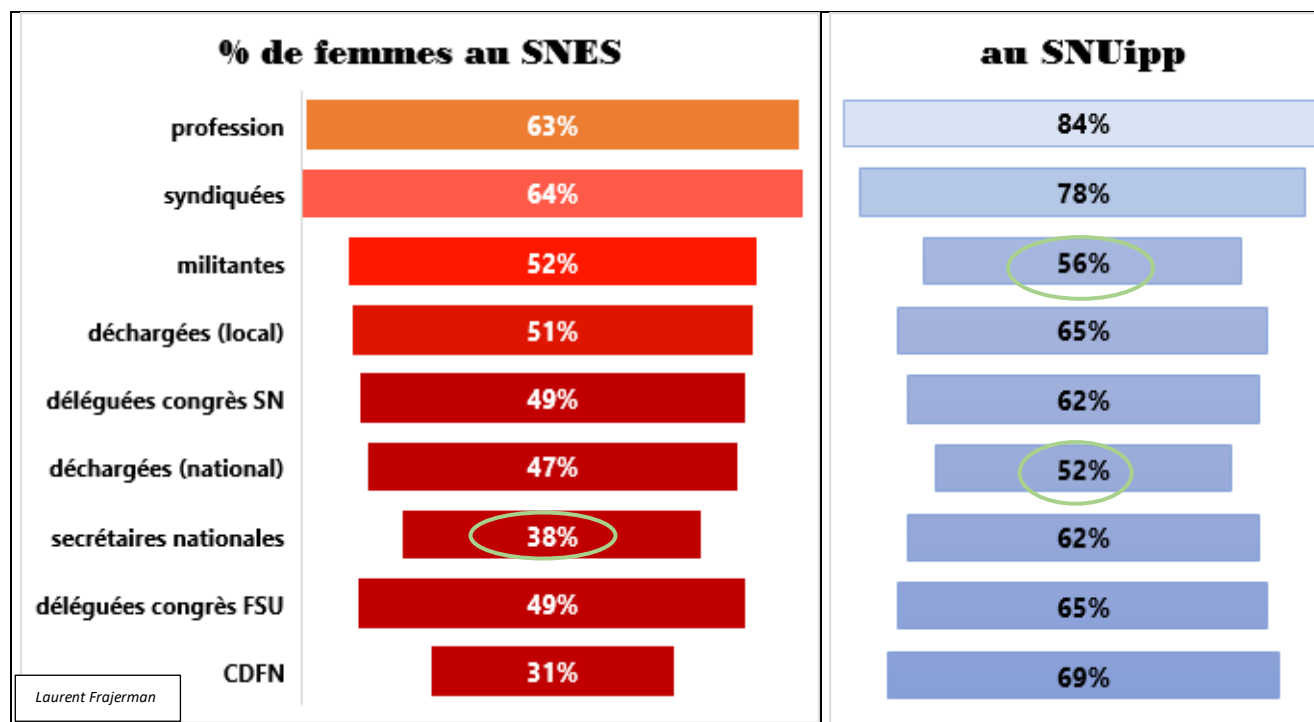
⁴¹ Le cumul des chiffres de plusieurs organisations a été effectué pour lisser l'impact de la conjoncture, des choix

de personne, sur des effectifs très faibles, 2 ou 3 camarades par organisation.

qui occupent une responsabilité locale, quelle qu'elle soit :

- Pour le SNUipp, le calcul repose sur le croisement des membres de conseils syndicaux départementaux et des destinataires de la Lettre interne, environ 2 500 camarades. On constate que la part des femmes passe de 45 % en 1999 à 56 % aujourd'hui.

- Pour le SNES, le calcul est moins précis, car il n'y a pas eu de croisement des données, mais le taux de féminisation de l'ensemble des déchargé-es, des bureaux académiques et départementaux et des CA académiques est similaire, ce qui donne une estimation à 52 %.



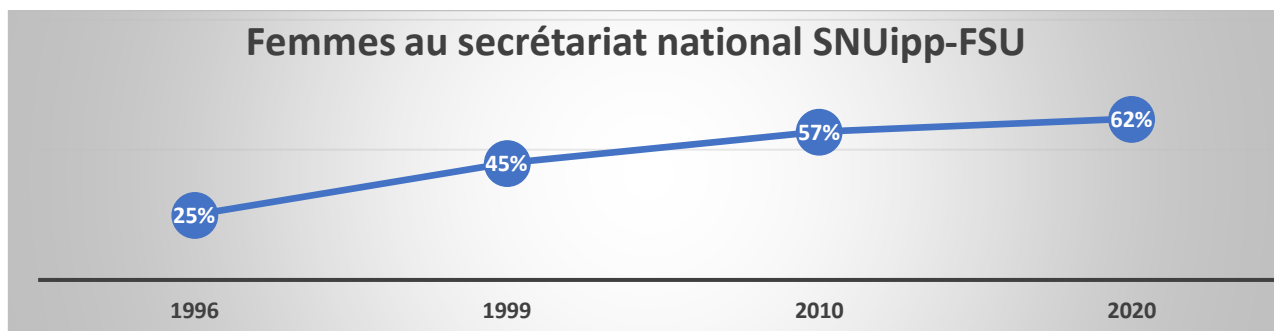
Se lit : 84 % des professeurs des écoles sont des femmes et 78 % des syndiqués au SNUipp.

Dans le cas du SNES, on constate la forme pyramidale du graphique, avec une diminution progressive du taux de féminisation à mesure que l'on monte dans l'organigramme ; à l'exception de la délégation du SNES au congrès fédéral, aussi féminisée que celle au congrès du syndicat. L'écart entre la composition des délégations du SNES au congrès fédéral et au CDFN peut s'expliquer par la fonction symbolique et formatrice des congrès, occasion de socialiser des femmes et des jeunes, alors que le CDFN réunit des militant-es confirmé-es.

Pour le SNUipp, on note une sous syndicalisation des femmes (écart de 6 points) qui peut s'expliquer par un rapport plus

distancié à l'action collective ou à une réticence à un syndicalisme jugé « trop » politisé (voir III B). L'enquête *Militens* montre que chez les PE, le SE-UNSA attire plus les femmes, tandis que le profil de FO est plus masculin. Le vivier militant du SNUipp est nettement moins féminisé que l'ensemble des syndiqués (22 points d'écart), alors qu'au SNES l'écart est de 12 points. Aux autres échelons, on constate l'effet des mesures volontaristes : on propose plus de décharges locales aux militantes (+ 9 points), et si les femmes sont sous-représentées dans l'appareil national (52 % des déchargés seulement à ce niveau), notons la progression régulière de la féminisation du secrétariat national du SNUipp :

Femmes au secrétariat national SNUipp-FSU

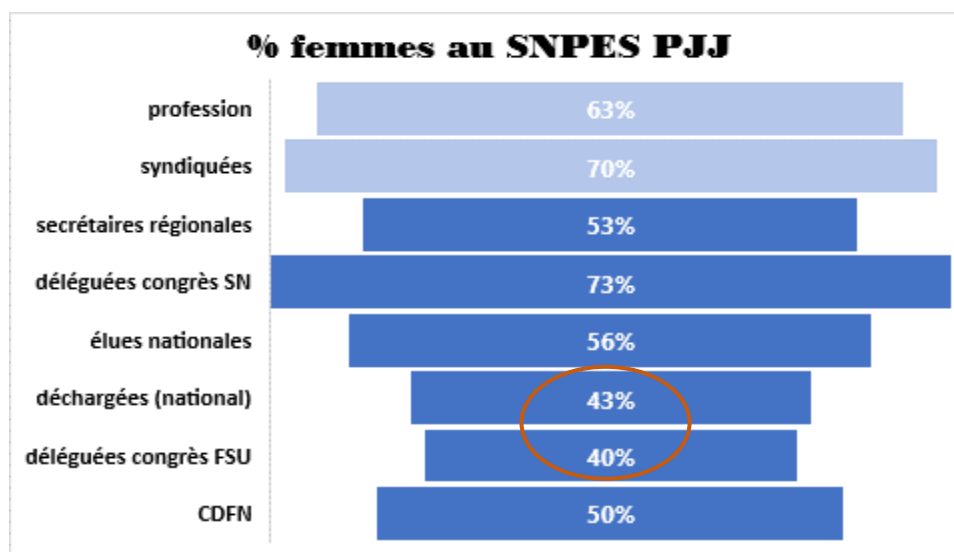


Se lit : en 1996, 25 % des membres du secrétariat national du SNUipp-FSU étaient des femmes

Pour étudier les décharges au sein de ces deux SN, le critère retenu a été celui des personnes qui bénéficient d'une décharge, dans la mesure où il est le seul permettant une comparaison. Mais on sait que l'inégalité se répercute un peu sur le taux de décharge. Globalement, sur l'ensemble des déchargé-es du SNUipp, il y a 544 femmes, soit 65% (en progrès de 2,5 points en un an), mais en volume horaire, c'est 63 %.

Autre exemple, au SNPES-PJJ : 3 femmes et 4 hommes bénéficient une décharge nationale (féminisation à 43 %), mais la décharge des 4 hommes est intégrale, tandis qu'une seule femme est dans ce cas. Une autre femme est à 70 % et la dernière à 80 %. En calculant ainsi, la féminisation baisse de 5 points.

Des statistiques moins complètes ont pu être établies pour trois autres syndicats :



Se lit : 63 % des personnels de la PJJ sont des femmes

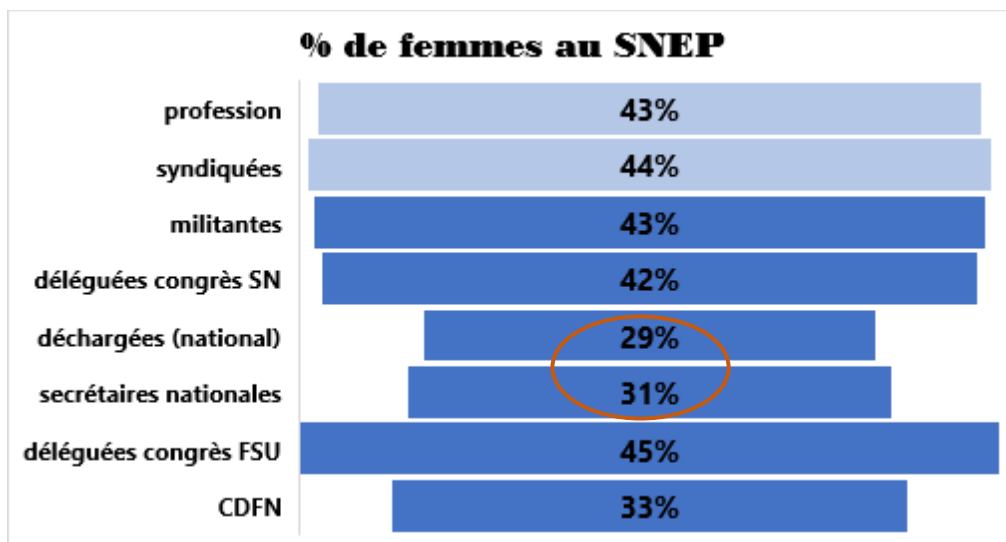
Le SNPES PJJ était intéressant en raison de sa tradition féministe et de son antériorité dans la mise en œuvre d'outils correctifs, comme la parité à la Commission administrative nationale. Laurence Le Loüet, membre du secteur femmes, établissait un bilan positif en 2014 :

« Confier des responsabilités à des femmes n'est plus une question qui se pose, c'est une obligation, source d'enrichissement, d'avancées, principalement au niveau national »⁴². On constate bien une sur représentation des femmes parmi les syndiqué-es, une féminisation équivalente du congrès du syndicat (ce qui est

⁴² Pour elles info, janvier 2014.

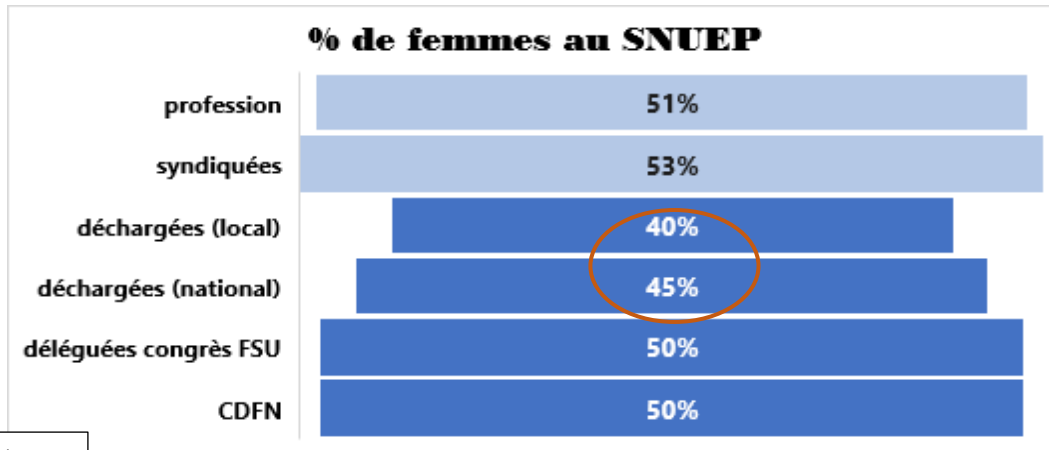
rare) mais la parité ne s'est pas encore imposée à tous les niveaux. Rappelons toutefois qu'un

taux calculé sur 7 personnes est à prendre avec précaution.



La problématique du SNEP est originale, puisque le métier de professeur d'EPS a tendance à se masculiniser, alors que la représentation des femmes parmi les syndiquées reste proportionnée. Dans son cas, le vivier militant est féminisé au même niveau, ce qui

devrait favoriser leur prise de responsabilité aux autres échelons. Mais l'appareil national reste moins féminin, avec toutefois l'événement que constitue l'élection, pour la première fois, d'une femme comme secrétaire générale.



Laurent Frajerma

Se lit : 50 % des représentants du SNUEP au CDFN de la FSU sont des femmes

Le SNUEP bénéficie lui aussi d'une longue tradition féministe, incarnée par le rôle de Marie-Caroline Guérin puis de Sigrid Gérardin au secteur femmes fédéral. On constate une légère sur syndicalisation des femmes, une parfaite parité dans la représentation à la FSU, et une sous-représentation parmi les déchargés (mais l'écart avec le taux de féminisation des syndiqués n'est que de 8 points).

Dans leur ensemble, ces statistiques permettent de constater que des logiques différentes sont à

l'œuvre, et qu'il n'existe pas de lien mécanique entre la féminisation de la profession et de l'appareil, ni même entre celle des syndiquées et des dirigeant-es. La place des femmes a tendance à refluer avec l'importance des responsabilités, mais selon des modalités spécifiques qui dépendent des cultures militantes de chaque organisation. La féminisation des délégations au CDFN est également très variable.

III L'engagement au féminin, perspectives féministes pour la FSU

La FSU se définit comme un syndicat féministe, à elle de donner du sens à cette notion. L'enjeu est de mettre en œuvre un ensemble suffisamment étoffé et pertinent de mesures pour non seulement obtenir l'égalité, mais aussi pérenniser les acquis. La bataille pour l'égalité réelle exige, pour être efficace, d'analyser les caractéristiques qui peuvent bloquer l'engagement des femmes, parmi lesquels l'impact de l'éducation genrée, leur manque de légitimité, et le besoin de transformer un univers syndical construit par et pour des hommes. Ainsi aucune règle officielle ou officieuse ne cantonne les femmes à des registres d'action spécifique (pédagogie, action sociale etc.), contrairement aux années 1950.

Dans les congrès, des femmes participent aux séances du Thème 4, le plus politique et stratégique, et s'y font entendre. Mais force est de constater qu'elles sont beaucoup moins nombreuses que pour le thème 1, éducatif, laissant craindre la perpétuation d'une division genrée du travail syndical, « entre, d'une part, des militantes prenant plutôt en charge les aspects sociaux de l'activité syndicale et, d'autre part, leurs homologues masculins qui tendent à concentrer leur énergie sur des aspects plus politiques et stratégiques. »⁴³ Une telle répartition n'est pas neutre en terme de reconnaissance sociale, or le prestige des uns repose sur la délégation à d'autres des tâches moins prestigieuses. Les sociologues Christelle Avril et Irene Ramos Vacca définissent ainsi un

métier de femme « par le fait « de faire ce qu'il reste à faire » et qu'il est nécessaire de faire dans une organisation du travail donnée. »⁴⁴

Le problème se situe donc à différents niveaux. Mais faut-il raisonner en termes de problème ? Le syndicalisme a été construit au masculin, une véritable mixité suppose une transformation, dont la FSU fait le pari qu'elle sera profitable à tous et toutes. Comment agir alors pour que les femmes soient présentes à une juste place ? Chercheuses et militantes féministes réfutent une vision individuelle de cet enjeu, un renvoi à la responsabilité de chacun-e. Elles le posent comme une responsabilité collective, nourrie par des biais organisationnels et qui peut donc être corrigée par des choix politiques.

Paradoxalement, 50 % des enseignant-es considèrent que « si les femmes étaient mieux représentées dans les syndicats, cela ne changerait pas leur action », sans distinction significative entre les points de vue féminins et masculins (seulement 11 % contestent cette affirmation). Le questionnaire *Militens* datant de 2017, on peut penser qu'une dynamique a éclos depuis. Néanmoins ces résultats nous montrent que la lutte en faveur de l'égalité femmes/hommes relève plus d'une mise en adéquation de nos pratiques et de valeurs que d'une exigence de la profession, qui semble faire confiance au syndicalisme de ce point de vue.

Le rapport des femmes au syndicalisme (principalement enseignant)

A partir des statistiques de l'INSEE et de la DARES de 2010, Maxime Lescurieux a calculé que, parmi les salarié-es du secteur privé marchand non agricole, « être une femme diminue les chances d'adhérer à un syndicat »⁴⁵. Comme on l'a vu dans la partie historique de

cette note, les femmes se syndiquent plus que les hommes pour des questions pratiques et de défense des conditions de travail. Ainsi, lorsque le sondage Ipsos/FSU 2022 interroge les fonctionnaires sur leur proximité politique, 33 % des hommes contre 49 % des femmes ne

⁴³ Sylvie Contrepolis, « France : un accès encore inégal... », *art. cit.*, p. 44.

⁴⁴ Christelle Avril et Irene Ramos Vacca, « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail », *Travail, genre et sociétés*, vol. 43, 2020, pp. 85-102.

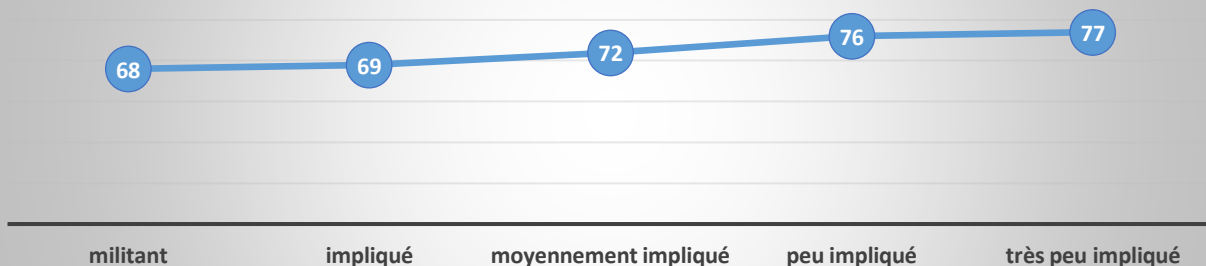
⁴⁵ Maxime Lescurieux, « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'IREES*, n° 98, juin 2019, p. 96.

déclarent aucun parti. 54 % des femmes n'indiquent aucune proximité syndicale (7 points de plus que les hommes). A la question « que doit en priorité faire un syndicat ? », la première réponse des femmes porte massivement sur l'action concrète, avec un écart de 15 points vis-à-vis des hommes⁴⁶, lesquels se distinguent par l'approbation d'un syndicalisme « force de propositions » (27 % des hommes contre 12 % seulement des femmes). Pour conclure, 55 % des femmes interrogées dans ce sondage déclarent ne pas connaître la FSU, contre 35 % seulement des hommes.

Les travaux de Sylvie Contrefois montrent « que les femmes ont proportionnellement

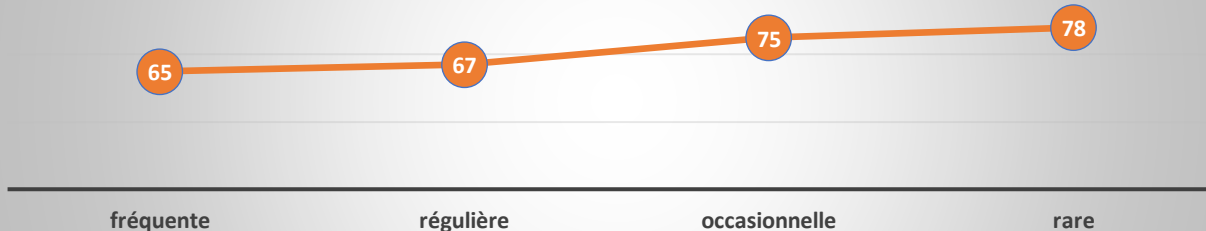
davantage tendance que les hommes à se trouver du côté des adhésions dites « utilitaristes »⁴⁷. Le questionnaire scientifique *Militens* aboutit au même constat. Les femmes sont surreprésentées parmi les syndiqués dotés d'un profil pragmatique⁴⁸. A partir de nombreuses questions, deux indices ont été construits qui permettent d'appréhender le rapport des enseignants au syndicalisme⁴⁹ et à la conflictualité⁵⁰. Dans les deux cas, on constate une corrélation avec le sexe : la majorité des femmes participe à l'action sociale et aux mouvements sociaux, mais dans une moindre proportion que les hommes.

Rapport des femmes au syndicalisme (Militens)



Se lit : 68 % des enseignant-es qui ont un rapport militant avec le syndicalisme sont des femmes (donc 32 % sont des hommes)

Rapport des femmes à la conflictualité



Se lit : 65 % des enseignant-es qui ont une conflictualité fréquente sont des femmes (et donc 35 % sont des hommes).

Précisons que ces résultats sont valables pour les premiers et second degré, mais sont plus nets

du côté des professeures des écoles. La moindre pratique de la grève et de la manifestation par

⁴⁶ Avec les items « Agir au quotidien », « Informer les agents sur leurs droits » approuvé par 27 % des femmes contre 19 % des hommes et « Soutenir les agents en difficulté », surreprésenté chez les femmes, avec 27 % des réponses.

⁴⁷ Sylvie Contrefois, « France : un accès encore inégal... », art. cit., p. 38.

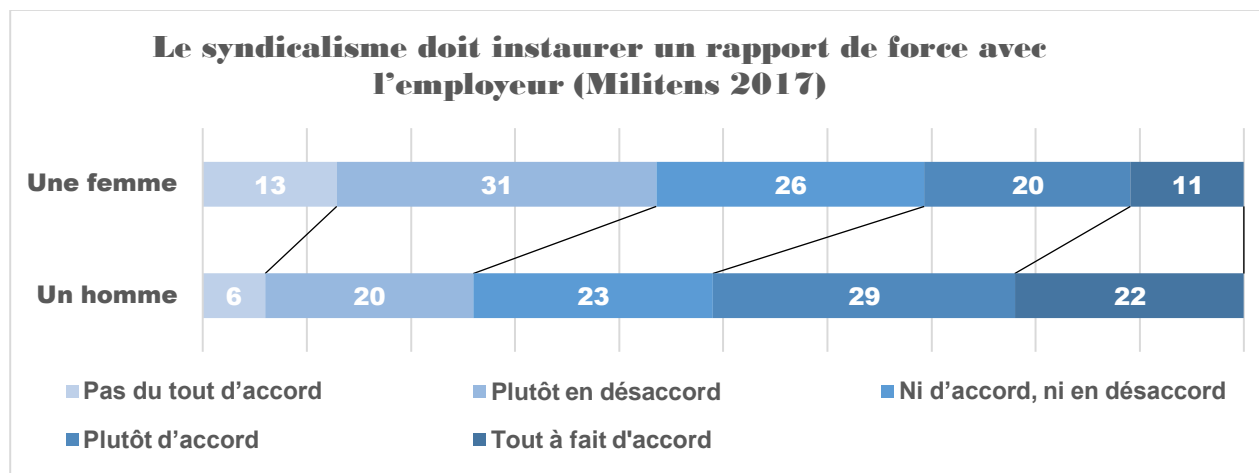
⁴⁸ J'ai créé trois profils à partir des motivations annoncées pour l'adhésion : utilitaire (11 % des enseignant-es), pragmatique, (23 %) et convaincu (66 %).

⁴⁹ Participation aux réunions, vote, lecture des bulletins, image des syndicats...

⁵⁰ Nombre de participation aux mobilisations etc.

rapport aux hommes s'explique essentiellement par des motifs idéologiques. Les femmes votent moins à gauche (10 points de moins), on repère d'ailleurs parmi elles un bloc plus important marqué à droite (par exemple 25 % des femmes sont traditionnelles sur les questions sociétales,

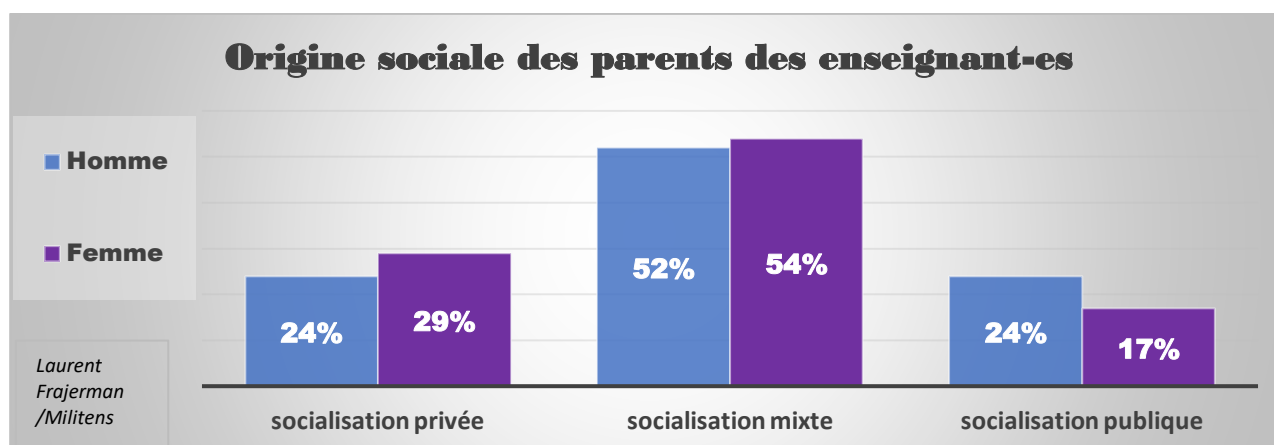
contre 16 % des hommes), ce qui ne signifie pas que toutes le soient ! Plus généralement, les femmes plébiscitent des formes d'action modérée, comme l'indiquent les réponses à cette question sur les méthodes syndicales



Se lit : 13 % des enseignantes n'approuvent pas du tout l'idée que le syndicalisme doit instaurer un rapport de force avec l'employeur

Outre l'éducation sexuée, des considérations sociales jouent. Les « femmes les plus dotées scolairement augmentent leurs chances d'adhérer à un syndicat »⁵¹ L'idée répandue que les enseignantes ont des conjoints d'un milieu social supérieur correspond à une réalité minoritaire : 9 % des hommes et 20 % des

femmes ont des conjoints d'une PCS supérieure. Cependant, les hommes sont davantage dans des couples d'enseignants, 39 % des hommes ont une conjointe enseignante, contre 20 % seulement des femmes⁵². Or, plus un enseignant se situe dans l'univers Education Nationale, plus il est progressiste et syndiqué.



Se lit : 24 % des hommes ont une socialisation privée (parents travaillant dans le secteur privé)

Pour s'adresser largement aux femmes, le syndicalisme a donc besoin de montrer en permanence que son action, sous-tendue par des considérations citoyennes et une volonté

d'émancipation, est résolument pragmatique et tendue vers l'efficacité. Cette question du rapport des femmes au politique reste à creuser (question de temps, d'éducation ?).

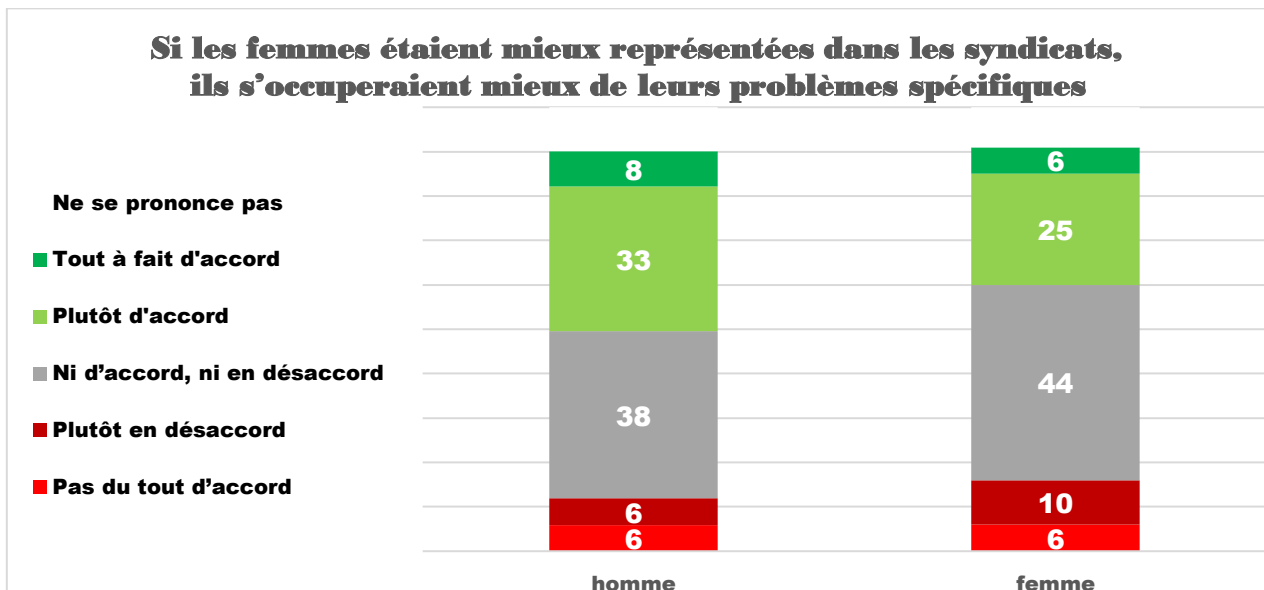
⁵¹ Maxime Lescurieux, « La représentation syndicale des femmes », *art. cit.*, p. 97

⁵² L'étude de la DEPP déjà citée confirme les ordres de grandeur de *Militens*. L'écart d'homogamie est plus grand dans le 1^{er} degré.

Faire avancer les droits sociaux des femmes

Chez les enseignant-es, un certain scepticisme règne sur le lien entre féminisation du syndicat et capacité de celui-ci à défendre les revendications propres aux femmes. Dans *Militens*, 38 % des enseignant-es seulement

approuvent cette idée, et les hommes plus que les femmes (10 points d'écart). Les enseignant-es souhaitent sans doute que cette problématique soit prise en charge par l'ensemble des syndicalistes.



Se lit : 8% des hommes sont tout à fait d'accord avec l'idée que si les femmes étaient mieux représentées dans les syndicats, ceux-ci s'occuperaient mieux de leurs problèmes spécifiques

Pour autant, les organisations syndicales ont un rôle important à jouer sur les droits des femmes au travail, notamment pour imposer une égalité réelle et défendre la population en croissance des contractuels des services publics, plus souvent des femmes. Les différentes réformes des retraites ont ainsi été l'occasion de rendre visible la réalité salariale des femmes et les impacts négatifs sur leurs retraites. Par exemple, les Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap sont à plus de 95% des femmes et dans leur grande majorité, payées sous le seuil de pauvreté. La FSU a incité les militant-es à investir les groupes de travail dans les académies en mettant en place de nombreuses réunions de formations pour les aider à se défendre et s'organiser et porter une vision militante de l'égalité femmes/hommes.

Le sondage Ipsos/FSU 2022 donne des éléments sur les discriminations dans les carrières professionnelles des fonctionnaires. 31% des

femmes considèrent qu'elles n'ont pas eu les mêmes chances que certains de leurs collègues, à cause de leur sexe, dont 22 % plusieurs fois. Les femmes qui ressentent particulièrement les discriminations sont moins nombreuses parmi les enseignantes (17 %), contre 27 % des autres fonctionnaires d'Etat (agents des autres ministères et non enseignants du Ministère de l'Education Nationale).

Une hypothèse serait que cela provient de la différence de structure hiérarchique. On ne trouve pas de différence marquante selon les catégories (A, B ou C) ou l'âge. Elles sont 12% à le signaler dans le 1er degré contre 22 % dans le 2nd. Cet écart provient probablement de la taille plus importante des établissements, de l'existence d'une hiérarchie de proximité dans les collèges et lycées : facteurs propices à des choix entre des personnes, sur des critères forcément subjectifs, et donc susceptibles d'être questionnés.

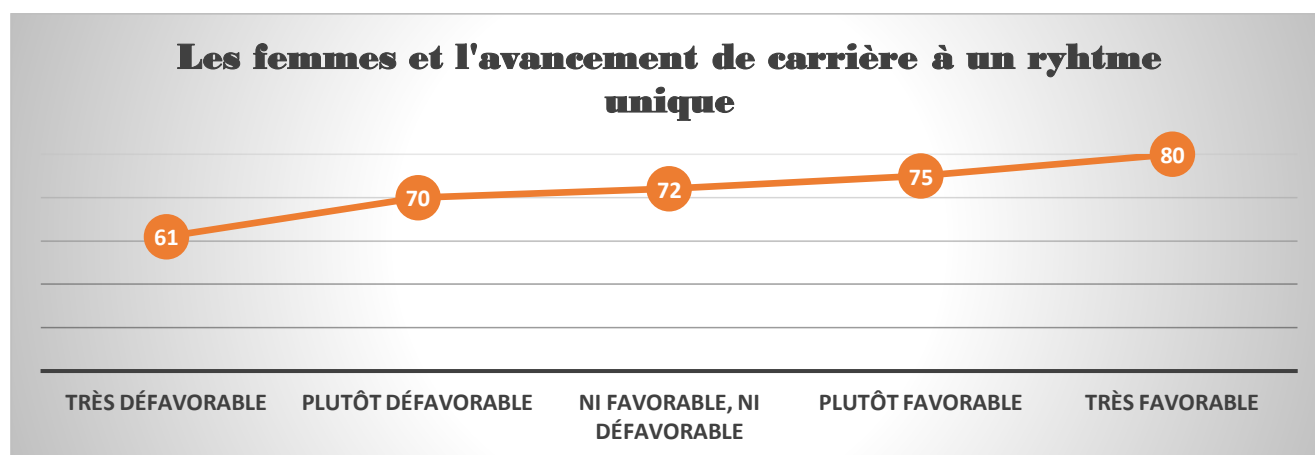
La méthode statistique de la régression logistique (ou odds ratio) permet de prédire la probabilité d'appartenir à ce groupe « toutes choses égales par ailleurs », donc de voir l'effet pur d'une donnée. Les interactions entre variables sont éliminées avec cette approche. Cela a permis d'étudier plus finement ce phénomène (détails en annexe) :

Le profil type d'une fonctionnaire qui se déclare victime de discriminations sexistes dans sa carrière est une femme qui vit un rapport dégradé au travail (relations détériorées avec la hiérarchie et ayant subi des comportements

intimidants de la part d'usagers) et qui est sensibilisée aux revendications féministes.

La discrimination semble donc s'inscrire dans un contexte difficile au travail, y compris avec le public. Deux hypothèses sont plausibles : la dégradation du rapport au travail serait le fruit d'une forme de traumatisme dû à ces manifestations de sexisme ou celles-ci surviennent plus facilement à l'encontre de fonctionnaires fragilisées. La discrimination sexiste est plus exprimée, verbalisée, lorsque la collègue est conscientisée du point de vue féministe.

On comprend que les femmes fonctionnaires privilégient l'avancement de carrière uniforme, indépendamment d'un mérite qui leur est rarement attribué :



Sondage Ipsos/FSU 2022. Se lit : 61 % des fonctionnaires très défavorables à l'avancement de carrière à un rythme unique sont des femmes.

La loi du 6 août 2019 institue des plans pluriannuels en faveur de l'égalité femmes/hommes, qui constituent un nouveau champ d'action pour le syndicalisme. Ils offrent l'occasion de rassembler des données précieuses. Ainsi Emilie Moreau (SNUipp-FSU) signale que celui du Ministère de l'Education Nationale a montré que les personnels à temps partiel sont moins bien notés (ce qui peut impacter d'éventuelles promotions, fonctions...). Dans le 1^{er} degré, même si cela n'est pas légal, des fonctions /missions plus rémunérées ne sont pas compatibles avec le temps partiel. Sébastien Beorchia du SNEP appelle néanmoins à la vigilance sur les *auto-*

satisfecit de l'institution : elle signalait que 50% des femmes avaient atteint la hors classe mais en omettant le retard de 10 ans sur les hommes...

Le syndicalisme réussira-t-il à investir ces plans d'action pour développer ses revendications ? Ce n'est pas évident, car les administrations concoctent souvent des accords nourris d'une vision managériale qu'elles axent sur la promotion des femmes aux postes de pouvoir. Parfois, l'action syndicale les oblige à reconnaître leur non-respect des textes officiels : l'administration est alors obligée de bouger.

Focus Intégrer l'impact des réformes sur les situations des femmes, une action du SNCS-FSU (Sophie Pochic)

1/ Des militantes du SNCS-FSU et du Snesup-FSU ont contribué en 2020 à une évaluation ex-ante de l'impact de la loi LPR (Loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030) par le Haut Conseil à l'Égalité (HCEfh) qui a montré que la question de l'égalité femmes-hommes était un « impensé » du projet de loi⁵³. Cela a soutenu la prise en compte de cette dimension dans leurs syndicats respectifs.

2/ Lors de la négociation d'un protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations (PPCR) en 2020 qui entraînait une révision des primes des chercheurs, le SNCS-FSU a signalé systématiquement le risque d'augmenter les inégalités salariales : plus on exerce de responsabilités, plus les primes individuelles et fonctionnelles sont importantes, or ces postes sont encore majoritairement masculins...

Le syndicat a porté avec force dans la négociation le principe d'une réforme en faveur de l'égalité salariale⁵⁴, réussit à rallier les autres syndicats sur ce principe, et imposé à la direction d'intégrer la phrase suivante en rouge dans le préambule du protocole :

« Il s'agit également par ces opérations de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes de rémunération et de déroulement de carrière, afin de mettre en œuvre l'axe 3 « Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière » de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique⁵⁵. »

L'étude d'impact a démontré la réalité du risque d'une explosion des écarts de rémunération, ce qui a contraint le Ministère à remonter le volume de l'enveloppe consacrée à la part "socle" de la nouvelle prime (liée au grade) et à diminuer la part individuelle. Des établissements, comme le CNRS, ont aussi accepté le principe que la prime individuelle soit d'un montant fixe et minimal, afin qu'elle soit attribuée à davantage de personnel. Un succès qui profite à tout-es.

La prise de parole

Une des problématiques les plus discutées concerne la prise de parole féminine, d'abord au sens du temps de parole, très largement défavorable. Le secteur Femmes a procédé dans son histoire à plusieurs chronométrages des interventions dans les instances. On apprend ainsi que lors du BDFN du 7 novembre 2016, hors l'introduction de Bernadette Groison, secrétaire générale, se sont exprimées 7 femmes pour 9 hommes, ces derniers occupant 69 % du temps de parole. Dans le débat général du CDFN suivant, les hommes ont pris 73 % du temps de parole. Mais il arrive que la situation

soit plus contrastée. Lors du CDFN des 13 et 14 Mars 2007, le secteur relève 72 interventions masculines pour 26 féminines. Or, celles qui s'expriment le font plus longtemps que les hommes. Le secteur en déduit qu'elles ne souffrent pas d'un « déficit de compétence »⁵⁶. Cet exemple n'invalide pas le constat global, mais montre certaines potentialités et malheureusement les risques de reculs, lorsque la pression féministe se relâche.

Rachel Schneider évoque un comptage lors d'un conseil national du SNUipp en 2021. Pour les responsables nationaux, on compte davantage

⁵³<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-un-impensé-du-projet-de-loi-de>

⁵⁴<https://sncs.fr/wp-content/uploads/2021/03/SNCSHebdo21N%C2%B03-2.pdf>

⁵⁵https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/11/6/LPPR_2020_protocole_A4_02_sign_1341116.pdf

⁵⁶ Note du secteur « Femmes » pour le CDFN des 15 et 16 janvier 2008

d'interventions de femmes que d'hommes et le contraire au niveau des responsables départementaux. D'un point de vue de recherche-action, il faudrait prolonger la démarche pour savoir si cette différence entre les sections et la direction nationale est structurelle et ce qu'elle signifie.

Morane Le Deunf (SNES) évoque le cas particulier d'une section qui se réorganise après la fusion des académies, en Normandie. Dans un contexte de brassage des équipes militantes, le chronométrage a été mis en place parce que les hommes parlent beaucoup plus longtemps, les femmes ne souhaitant pas les imiter. Lorsque ce déséquilibre a été signalé, cela a produit une réaction défensive chez des militants. Pour la 1^{ère} fois, un temps non mixte a alors été organisé pour échanger entre femmes et proposer des pistes sur le sujet. Ce travail en groupe féminin leur est apparu nécessaire car il a favorisé la prise de parole de militantes. La non mixité est donc utilisée dans certains cas, notamment en situation de blocage. On manque d'étude sur ses effets concrets : existe-t-il un risque de créer un clivage dans une organisation fondamentalement mixte ? En Angleterre, le premier syndicat des services publics, UNISON, a développé des formations réservées aux femmes portant sur la prise de responsabilités. Alors que certaines craignaient que ce type d'initiative ne donne l'impression que les femmes ont des handicaps spécifiques, le retour d'expérience des participantes pointe l'intérêt d'échanger dans un moment protégé et sans être mal jugée⁵⁷.

La question est aussi qualitative, elle concerne le déroulement des réunions, souvent chronophages. Comme le dit Anne Koechlin, militante de cette section : « En en discutant entre militantes, nous pointons plusieurs

éléments qui font qu'il nous est difficile d'intervenir, un besoin d'efficacité dans ce type de réunions qui fait que les prises de paroles redondantes, l'inutilité des répétitions et donc finalement l'absence d'écoute sont réhibitoires. » Ce constat est fait depuis plus de... 40 ans ! Comme l'expliquait la sociologue Danièle Kergoat en 1982, les mêmes reproches reviennent toujours : « langage et pratique syndicale bien éloignés de la réalité quotidienne que les femmes ont à affronter, réunions trop longues, inefficaces, mal préparées, qui donnent aux femmes l'impression de perdre leur temps (« les réunions, ça sert à rien »), débats peu clairs... »⁵⁸ de ce point de vue-là, femmes et hommes gagneraient à voir se modifier l'organisation des réunions.

Il s'agit donc de construire des dispositifs qui aident les femmes à s'imposer, à prendre la parole sans les assigner à cette position. D'ailleurs, toutes ne sont pas demandeuses. Sans que la liste soit exhaustive, on peut limiter le temps de parole, thématiser les séances, et pourquoi pas s'inspirer de l'éducation populaire et animer les séances en repérant les sujets les plus susceptibles (tour de table, relance de ceux qui interviennent moins). Limiter pour tous le temps de parole n'est pas mal pris parce que c'est égalitaire. Rachel Schneider constate que la limitation à trois minutes oblige à préparer, contrairement à la caractéristique de nombreux hommes qui s'estiment légitimes à parler en improvisant. Plusieurs expériences ont été menées : à la CA du SNCS a été instaurée une priorité aux primo-intervenants : cela permet de laisser de la place et d'inciter les nouveaux militant-es à intervenir. Le tour de table automatique et la limitation du temps de parole ont été mis en œuvre au niveau du SNEP pour réagir à la masculinisation progressive du corps (Sébastien Beorchia).

L'articulation entre militantisme et vie privée

Phénomène connu, le rapport au travail domestique et parental constitue l'une des clés de la différence sociale des sexes. Dans leur

ensemble, les réponses au questionnaire du secteur femmes cité en introduction montre peu de différences notables entre hommes et

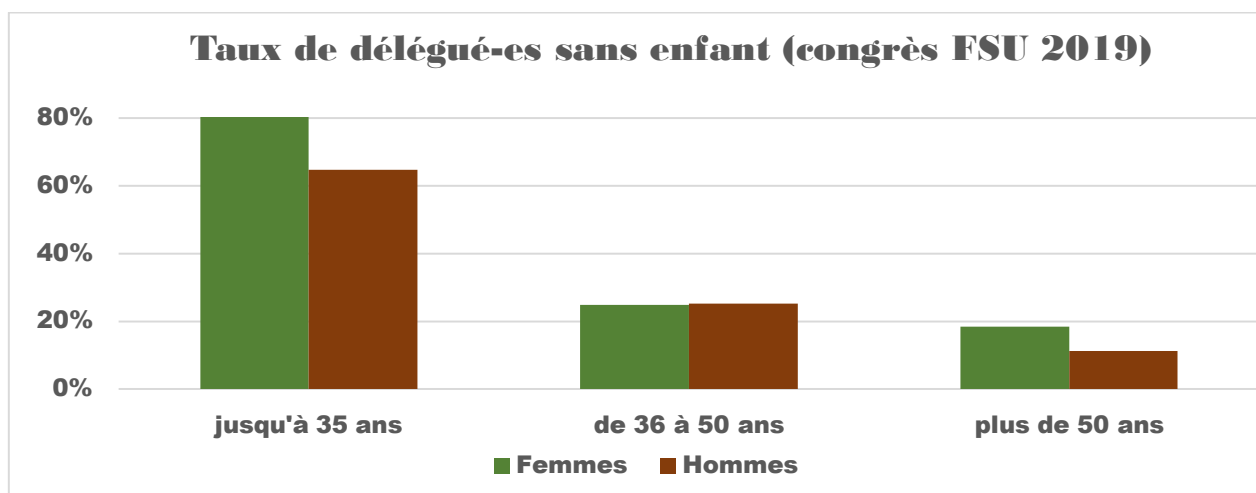
⁵⁷ Sophie Pochic (2014), Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ?, *Sociologie*, 5(4), 369-386.

⁵⁸ Citée par Xavier Dunezat (2006). Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe. *Recherches féministes*, 19(1), 69-96. P. 89.

femmes. Toutefois, il nous apprend que les déléguées ont moins d'enfants (27 % sont sans enfant contre 20 % de leurs homologues masculins, 3% ont 3 enfants ou plus, contre 7 % pour les hommes). Les militantes femmes ne sont pas nécessairement dans les mêmes structures de couple que les hommes, qui ont un soutien plus important de leur entourage que les femmes en général. Il faudrait creuser aussi la question de la monoparentalité, qui touche essentiellement les femmes et concerne quand même 8% des enseignant-es⁵⁹.

La parentalité ne concerne pas toutes les classes d'âge, ce qui montre l'intérêt d'une analyse en

termes de cycles de vie. La DEPP indique que les enseignant-es sont surreprésentés aux âges où la vie en famille est la plus fréquente, 52 % d'entre eux vivent en couple avec enfants⁶⁰. Parmi eux, beaucoup de femmes s'engagent avant d'avoir des enfants et/ou après que ceux-ci aient grandi : 80 % des déléguées de moins de 35 ans au congrès fédéral de 2019 sont sans enfants (16 points de plus que les hommes). A l'âge d'élever les enfants, la proportion d'hommes et femmes sans enfants est identique. Les délégué-es de plus de 50 ans ayant des enfants majoritairement majeurs, la comparaison est moins significative :



Se lit : 80 % des déléguées de – de 35 ans sont sans enfant

Selon Maxime Lescurieux, la conjugalité et la parentalité ne diminuent pas les chances de se syndiquer des hommes, à l'exception des pères en situation de monoparentalité. En revanche, les femmes en couple (même sans enfant), et les mères de deux enfants et plus ont significativement moins de chances d'adhérer à un syndicat⁶¹.

Marylène Cahouet (SNES-FSU) remarque qu'en raison du temps libéré par la retraite et parce qu'elles ont acquis une expérience, des femmes prennent des responsabilités syndicales. Malheureusement, au fil des années,

cela diminue car le stéréotype social du « care », assigné aux femmes ne concerne pas que les enfants : le rôle de grand-mère les occupe et surtout beaucoup de femmes aident leurs proches lors de la perte d'autonomie.

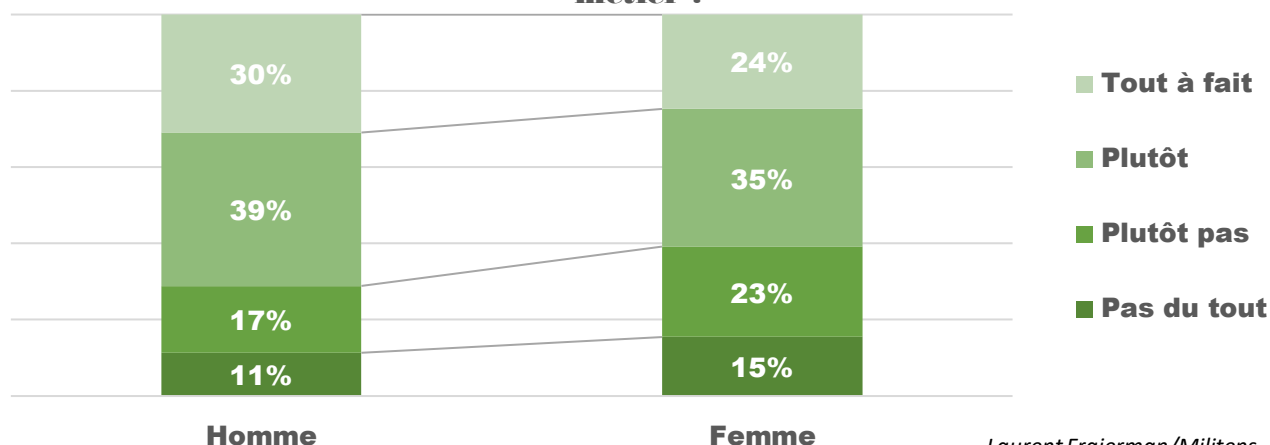
En toile de fond de cette réflexion se situe aussi le rapport des enseignantes à un métier qui était traditionnellement vu comme idéal pour élever leurs enfants. Or, le questionnaire *Militens* montre qu'elles considèrent moins que les hommes que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soit un attrait du métier.

⁵⁹ Olivier Monso. Les conditions de vie familiale des enseignants. *Éducation & formations*, DEPP, 2020, pp. 9-26.

⁶⁰ Olivier Monso. Les conditions de vie familiale des enseignants, *art. cit.*

⁶¹ Maxime Lescurieux, « La représentation syndicale des femmes », *art. cit.*, p. 97.

L'équilibre entre vie professionnelle et privée, un atout du métier ?



Se lit : 30 % des hommes sont tout à fait d'accord avec l'idée que l'équilibre entre vie professionnelle et privée est un atout du métier

Lorsqu'on isole le groupe de femmes qui considèrent que la profession enseignante n'est pas un atout pour mener sa vie privée, rien n'indique qu'il s'agirait d'une réaction féministe à un discours stéréotypé. Ce groupe ne manifeste pas des opinions différentes de celles des autres enseignantes, notamment sur les questions politiques et sociétales, ou encore sur la place des femmes dans les syndicats. Elever des enfants a un effet marginal. En revanche, ces femmes expriment plus que la moyenne une souffrance professionnelle. Elles sont ainsi 21 points de plus que l'ensemble des enseignant-es à être tout à fait d'accord avec l'idée que « le temps que prend le travail de préparation » est une difficulté professionnelle (57 %). Elles ajoutent à cette liste des obstacles professionnels « la multiplication des réunions », avec un écart de 15 points par rapport aux hommes, ce qui prouve que ces femmes sont mises en difficulté par l'impératif croissant de participer à la vie des établissements.

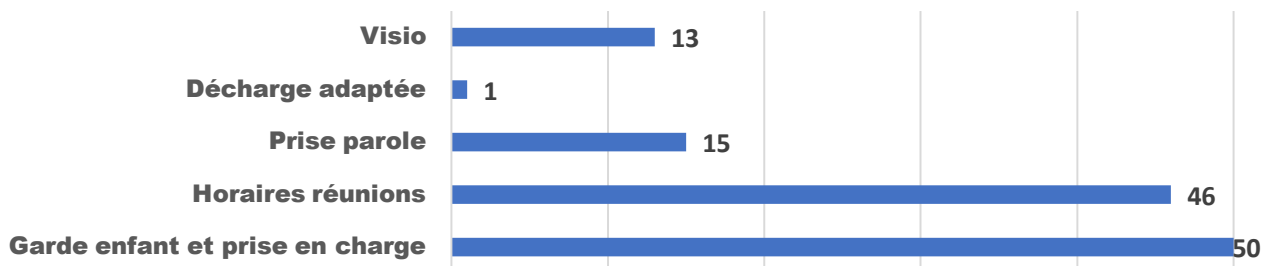
Elles se caractérisent aussi par une insatisfaction professionnelle et par leur plus grande jeunesse (16 et 9 points d'écart avec les autres femmes), mais ont un peu moins d'enfants à domicile. Bref, elles manifestent surtout une déception par rapport à l'idée que

leur travail aurait dû être moins intense et faciliter leur vie privée, une frustration relative.

Le questionnaire du secteur femmes interrogeait les délégué-es sur les leviers d'actions qui permettraient un meilleur engagement syndical. Une meilleure organisation des tâches militantes est davantage préconisée par les hommes (40 %, + 8 points), ce qui dénote une forme de pessimisme chez les femmes. En revanche, elles sont deux fois plus à prôner un allègement des tâches domestiques et familiales (28 % contre 12 % des hommes). C'est un des plus importants écarts sexuels dans le questionnaire, mais une réponse nettement minoritaire, peut-être parce qu'elle renvoie à des changements sociétaux extérieurs au syndicat.

Le syndicat ne peut pas agir directement sur la vie privée, mais doit être conscient de ces réalités pour mieux comprendre les difficultés et modifier éventuellement ses propres pratiques. Pour que les femmes s'investissent en nombre, y compris celles ayant des enfants jeunes et les aidantes familiales, il faut penser une organisation du temps syndical qui essaie de respecter le temps privé : éviter des réunions trop tardives, être plus efficace dans le travail... Un questionnaire du SNUipp en 2021 montre les priorités des responsables départementaux :

Outils et pratiques qui facilitent la participation des femmes à l'activité syndicale ?



Se lit : 13 sections départementales du SNUipp-FSU préconisent un développement de la visio pour faciliter la participation des femmes à l'activité syndicale

La prise en compte de la vie privée apparaît cruciale, avec une demande d'horaires adaptés pour les réunions, et secondairement de multiplication des visio, qui réduisent le temps de transport. Cependant, les enquêtes réalisées par Cécile Guillaume et Sophie Pochic sur les parcours de responsables syndicales montrent que quels que soient les outils, la problématique du débordement du temps syndical sur la vie privée subsistera⁶². La sociologue australienne Suzanne Franzway a montré que le syndicalisme exige un niveau d'engagement élevé, auquel s'ajoute une charge de travail émotionnel⁶³.

Véronique Ponvert (SNES-FSU) propose de distinguer les notions de travail syndical et de temps militant du point de vue de la vie privée : « Le travail syndical est défini par une décharge, il pourrait être borné et prendre en compte les spécificités des femmes. Par contre, le temps militant est volontaire : il empiète sur la vie privée autant pour les hommes que pour les femmes. »

La prise en compte des frais pour garde d'enfants ou l'organisation d'une garde des

enfants est une des réponses à cette problématique. La prise en charge financière est souvent incomplète mais elle représente un signal vers les jeunes parents, notamment les mères. Elle montre l'attachement de l'OS à leur présence à cette période de leur vie. Au SNUipp, cette pratique tend à s'étendre puisqu'elle concerne désormais un quart des sections. Elle se met en place selon des modalités différentes : sur demande, sur le temps des réunions ...

On voit monter chez une partie des hommes, collègues comme militants, la volonté de s'occuper plus de leurs enfants. Les pères sont plus attentifs aux horaires des réunions, et plus demandeurs de travail à domicile. Sans considérer que cette tendance de fond soit majoritaire, la FSU peut néanmoins espérer construire des convergences sur cette base. Respecter l'équilibre entre vie privée et vie publique, temps pour soi et temps pour le collectif est donc vital pour un syndicalisme au féminin, mais également du point de vue des hommes, chez lesquels recule la vision sacrificielle du militantisme.

⁶² Cécile Guillaume, Sophie Pochic (2009), « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, n°47, p. 145-168.

⁶³ Suzan Franzway, *Sexual Politics and Greedy Institutions. Union Women, Commitments and Conflicts in Public and Private*, Annandale, Pluto Press, 2001.

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Les violences sexuelles et sexistes sont devenues un enjeu de société important. Dans le sondage IPSOS/FSU de 2022, 92 % des fonctionnaires considèrent qu'il faut lutter contre elles, plaçant cette question en tête des solutions permettant de « progresser dans la voie de l'égalité Femmes / Hommes au sein de la fonction publique ». Une régression logistique permet de dessiner le profil de la femme très favorable à la lutte contre les VSS (détails en annexe) : *une femme urbaine, ayant peu d'ancienneté, proche de la FSU (mais pas des autres syndicats), de gauche (surtout EELV) et sensible aux autres thématiques féministes (quotas et aide à la parentalité)*. Le profil des hommes très favorable à la lutte contre les VSS est ressemblant, avec moins de variables significatives : *un homme ayant moins de 10 ans d'ancienneté, proche d'EELV et sensible aux autres thématiques féministes (quotas et aide à la parentalité)*.

Dans le syndicalisme aussi, la question se pose. Les responsables syndicaux ne sont souvent pas à l'aise sur ces questions parce qu'outre les dimensions personnelles, elles révèlent des rapports de pouvoir en son sein, des enjeux liés au travail militant. Le « management » des

différentes structures est un impensé. Or, la prévention des VSS agit comme un révélateur des mécanismes institutionnels.

La solution adoptée par de plus en plus d'OS (la CGT en premier, le SNES dès 2019, la FSU désormais et en septembre le SNUipp) consiste en la création de cellules de traitement des VSS. Avec pour objectif de « prévenir et stopper les agissements, intervenir dans le cadre statutaire et/ou réglementaire à l'encontre des agresseurs »⁶⁴, elles permettent d'offrir un regard distancié, de sortir des rapports hiérarchiques. Surtout, ces cellules mettent en place des protocoles d'intervention qui leur donnent les moyens de prendre en compte la parole de celle (ou beaucoup plus rarement celui) qui signale des faits de VSS. Celle-ci dispose d'un espace qui permet son expression et est accompagnée. Si les faits sont graves, les cellules ne représentent qu'une première étape, déjà très importante, avant de se tourner vers la justice. La cellule de veille du SNUipp-FSU a adopté une formule qui résume l'équilibre délicat à tenir : « Nos engagements : Accorder un "crédit de bonne foi" à la parole de la victime tout en respectant la présomption d'innocence »

Focus : un sujet pris à bras le corps dans des sections et syndicats de la FSU (Thierry Quetu)

Les sections départementales Nord et Pas-de-Calais ont organisé un stage « VSS en milieu professionnel » avec la venue d'une association. Suite à des signalements de collègues CPE ou administratifs, le SNES et le SNASUB de l'académie de Lille les ont accompagnées dans leurs démarches auprès du rectorat et de la justice. Si le combat fut long et difficile de par

les réticences de l'administration, il a permis la reconnaissance des faits et que des sanctions soient prises. Depuis septembre 2022, une fois par mois, le SNES de Lille met en place une permanence VSS avec des militant-es du CHSCT pour recueillir la parole des personnels et les accompagner.

La parité et les quotas

Pour parvenir à l'égalité femmes/hommes, la parité constitue l'outil emblématique, le plus utilisé, le plus efficace... et aussi le plus

discuté ! Depuis 1999, avec la loi sur la parité en politique, cet instrument des quotas est entré dans les mœurs et s'est développé, car il donne

⁶⁴ Préambule du protocole de la cellule de veille FSU, mars 2022.

des résultats immédiats et visibles. Dans le sondage IPSOS/FSU de 2022, la proposition « instaurer des quotas de femmes dans les différentes fonctions » est approuvée par 64 % des sondés (+ 8 points pour les femmes). Toutefois, elle est la méthode la moins populaire parmi les solutions proposées, que seulement 27 % des femmes considèrent prioritaire.

En effet, cette discrimination positive qui vise à rattraper une situation d'inégalité de fait suscite la crainte d'une remise en cause de l'idéal d'égalité universelle. L'institution de quotas ne risque-t-elle pas de légitimer l'idée d'une différence fondamentale entre les deux sexes, d'essentialiser les rapports hommes/femmes ? En pratique, les quotas sont davantage vus comme un moyen que comme une fin.

La discussion au sein de la FSU s'est longtemps focalisée sur un aspect pratique : comment susciter des vocations chez les femmes ? Sophie Zafari (SNUipp-FSU) raconte qu'aux débuts de la FSU, « on entendait quand même des arguments foudroyants : *de toute façon les femmes, elles ne veulent pas prendre la place. Il faut bien que nous, on fasse tourner le syndicat... Avec ton système, ça a l'air de dire qu'il vaut mieux une femme nulle qu'un homme... Parce qu'évidemment ce seront des femmes nulles !* »⁶⁵

Zoé Haller a étudié l'argumentaire anti parité : « la mise en place de mesures coercitives s'inscrit en décalage à la fois avec les multiples contraintes que le tarissement des ressources militantes fait peser sur l'organisation, et avec la neutralité supposée de l'espace syndical du point de vue du genre. » La crainte d'une rigidification des instances s'explique aussi par le choix fondateur d'une organisation reposant déjà sur la reconnaissance simultanée des tendances et sections locales. Mais le débat aurait disparu s'il avait seulement opposé un impératif moral à un pragmatisme qui pouvait servir de paravent à une obstruction misogyne. Sa persistance s'explique par les réticences de militantes « qui se sont affranchies des normes

de genre et ont gravi les échelons des structures »⁶⁶ et qui refusent la division des militants en deux catégories définies selon leur sexe. Une déléguée au congrès de 2018 du SNES l'affirmait : « Les femmes ont toute leur place dans le syndicat, elles peuvent la trouver facilement. Une femme est là parce qu'elle est une militante, pas du fait de la parité. On n'est pas mieux défendu par une femme quand on est une femme. » La discussion au sein de l'Observatoire fait état d'un refus féminin de se retrouver sur des places réservées, car celles-ci « sont dévalorisées, non liées à leur mérite ». De nombreuses militantes ont d'ailleurs mal vécu le phénomène de l'affichage paritaire (quand elles sont promues à la tribune ou dans une liste juste pour mettre en scène la mixité du syndicat).

Les féministes qui promeuvent la parité sont conscientes des effets sélectifs des quotas, notamment une féminisation par le haut, attestée en Angleterre et à la CFDT. Des femmes participent aux instances nationales sans avoir suivi le « cursus honorum » de différentes responsabilités enchaînées, et du fait de ces carrières accélérées, elles manquent parfois d'expérience, de soutiens. Cela peut entraîner des effets invisibles, comme un turn-over féminin plus fort. La sociologue Rachel Silvera a montré qu'en conséquence, elles ont souvent un poids politique moindre à la CGT. Véronique Ponvert s'interroge « sur ce manque de légitimité ou de compétences » des femmes lorsqu'elles arrivent rapidement au niveau national : « jamais les hommes n'éprouvent ce sentiment ».

La question du renouvellement est prégnante pour l'ensemble de l'organisation, du fait d'un changement des comportements. Les carrières militantes se sont raccourcies, et sont donc « beaucoup plus rapides que par les périodes passées, d'une part, et un peu moins strictement dépendantes des phénomènes de cooptation, d'autre part. (...) Il existe donc objectivement des possibilités plus larges d'accession à des responsabilités pour les femmes. »⁶⁷ Anne

⁶⁵ Interview par Laurent Frajeran, 2016.

⁶⁶ Zoé Haller, « Dire les inégalités... » *art. cit.*, p. 122 et 118.

⁶⁷ Sylvie Contrepois, « France : un accès encore inégal... », *art. cit.*, p. 41

Koechlin (SNES-FSU) souligne cette opportunité pour la féminisation : « L'appareil syndical est un mélange de bonnes volontés, de rencontres et de cooptations. Et donc effectivement, le rajeunissement et la féminisation peuvent changer des éléments de fonctionnement. » Rachel Schneider (SNUipp-FSU) alerte toutefois sur les risques de cette association : « si l'on n'y prête pas attention, on peut se retrouver à relier systématiquement ces

deux critères, et donc à rechercher des « femmes jeunes ». Ce qui peut avoir deux conséquences : d'une part, ne pas forcément chercher à rajeunir du côté des militants hommes, et d'autre part créer une sorte de « barrage » aux femmes plus âgées. En articulant systématiquement (sans y réfléchir) rajeunissement et féminisation, on peut participer à cette forme particulière de sexisme qui consiste à écarter les femmes expérimentées des lieux de décision. »

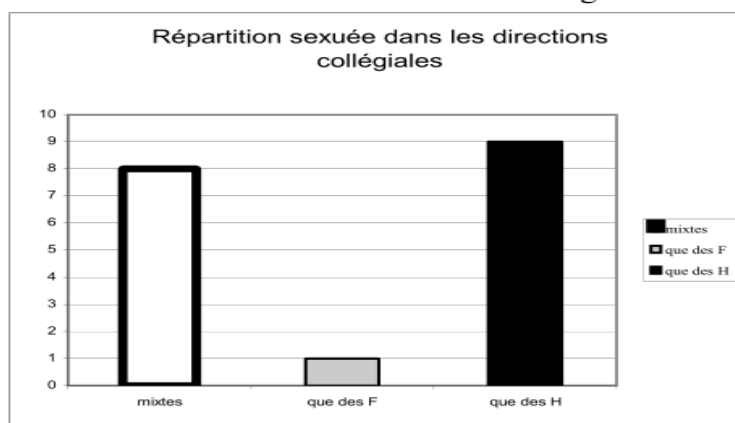
La codirection

Les responsabilités en temps partagé sont un des outils phares du répertoire féministe. Toutes les candidatures se font en binôme paritaire chez Solidaires. En Angleterre aussi ont été développées des responsabilités en temps partagé, par exemple au niveau départemental. Toutefois, Sophie Pochic estime qu'il est difficile de se partager des responsabilités politiques et de prendre des décisions

efficacement, cela demande une grande coordination entre les responsables.

Dès 2008, le secteur femmes s'intéressait à cette modalité, vantée dans la FSU pour ses propriétés anti bureaucratiques, pour répartir le pouvoir. Il constatait alors qu'une direction collégiale ne garantissait pas une meilleure place des femmes :

- Conditions d'exercice des directions collégiales.

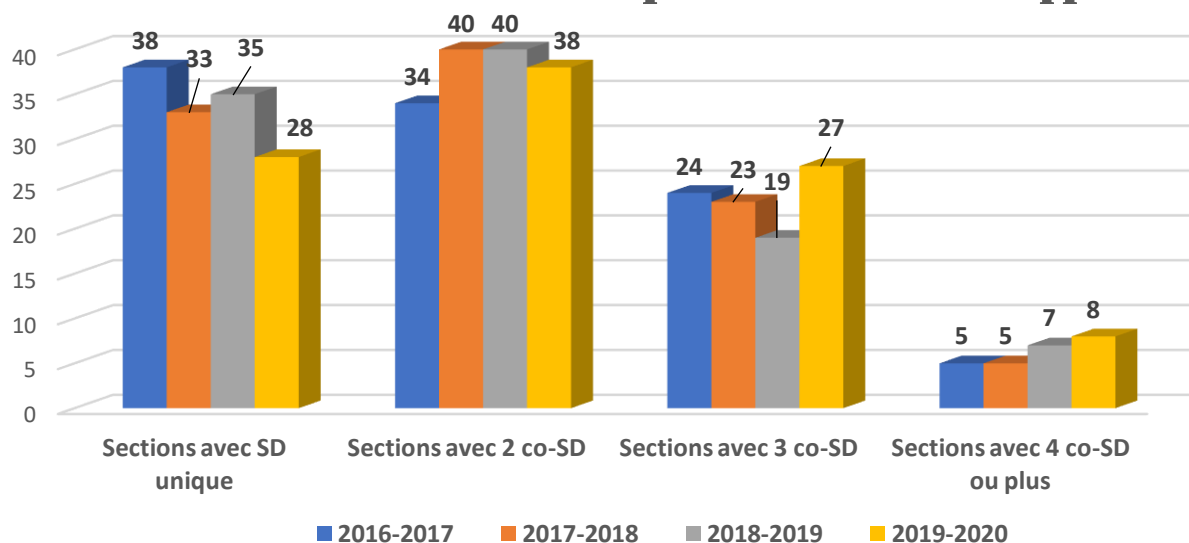


Secteur femmes FSU, 2008

Depuis, le sens des directions collégiales a muté pour se définir d'abord comme un facilitateur de la féminisation.

Il peut permettre de « lisser » la prise de responsabilité. Son usage se répand donc dans les syndicats, par exemple au SNUipp :

Les formes de secrétariat départemental au SNUipp



Se lit : en 2016-2017, 38 sections étaient dirigées par une seule personne, 34 par 2 co-SD

Or, dans le questionnaire du secteur femmes, on constate que les délégué-es qui promeuvent la co direction comme levier de féminisation

expriment un besoin d'accompagnement (17 points de plus que les autres). Sans doute le reflet de difficultés pratiques.

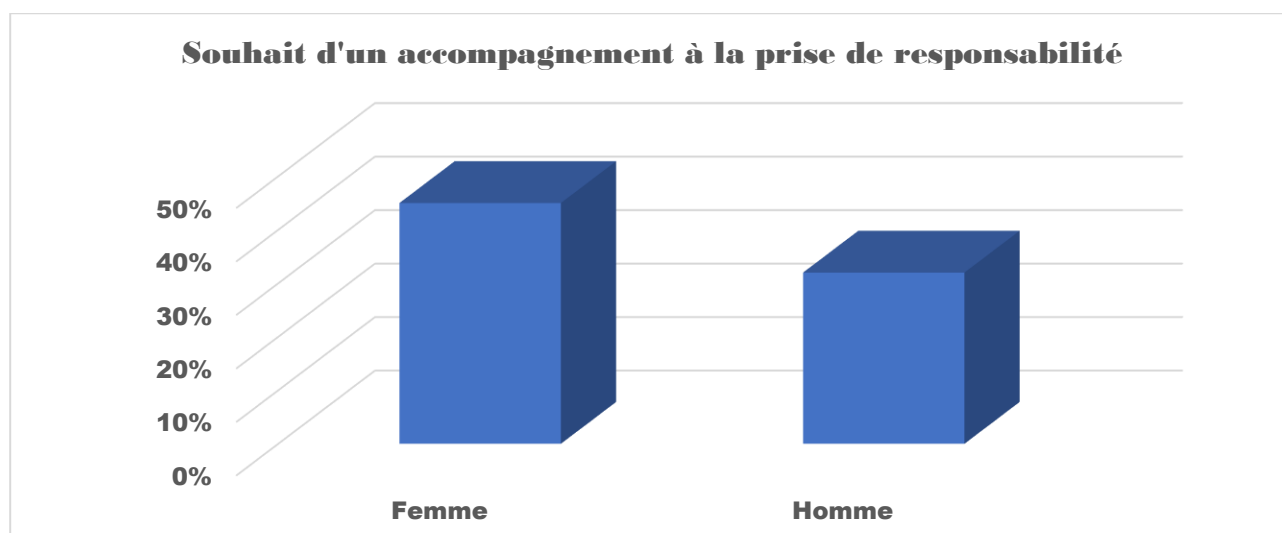
Formation & accompagnement, des pistes importantes

L'enquête du secteur femmes au congrès de Clermont-Ferrand montre que 45 % des parcours militants ont débuté par une sollicitation directe. Ce qui montre à la fois la persistance des pratiques de cooptation et le besoin d'être pro actif pour stimuler les vocations. Notamment pour les mères de jeunes enfants, qui sont 60 % à avoir été sollicitées pour prendre des responsabilités contre 48 % des femmes sans enfants et 42 % des hommes. Dans ce type de recrutement, le besoin de formation et d'accompagnement des militant-es - qui s'exprime souvent - apparaît alors comme une piste concrète pour lever des obstacles à l'engagement féminin. L'habitude se prend, avec un certain succès, d'organiser des stages dédiés, qui peuvent aussi être utiles aux hommes. C'est particulièrement vrai à l'occasion des congrès.

Parmi eux, le Centre de Formation Fédéral a organisé un stage en amont du congrès de Metz, pour lever les implicites. Toutefois, parmi les 69 inscrits, seules 45 % étaient des femmes⁶⁸. Laurence Laborde (FSU Gironde) constate également le succès du stage FSU pour la prise de parole des femmes. Une initiative dont elle espère le développement, si possible en la délocalisant dans les départements.

L'enquête du secteur femmes a interrogé les délégué-es sur les leviers qui permettraient un meilleur engagement syndical des femmes. Le levier le plus populaire, mais aussi celui à propos duquel les opinions varient le plus en fonction du sexe, est l'« accompagnement à la prise de responsabilité (formation, tutorat...) »

⁶⁸ D'autres participants s'étant connectés en visioconférence, le chiffre exact peut être légèrement différent.



Se lit : 45 % des femmes souhaitent un accompagnement à la prise de responsabilité

Le besoin d'accompagnement décroît avec l'expérience militante, mais reste conséquent, peut-être du fait de nouvelles responsabilités dans la carrière militante ou pour expérimenter de nouvelles pratiques.

Les femmes qui ont été sollicitées pour s'engager sont logiquement plus favorables à un accompagnement à la prise de responsabilité (8 points de plus que les déléguées qui disent ne pas l'avoir été), avec peu de différence sexuée. Cependant, une minorité conséquente ne le souhaitant pas (47 %), cette idée ne peut être qu'un élément parmi d'autres d'un dispositif. L'accompagnement devrait être proposé et

facultatif. La demande étant aussi masculine, cela profiterait aux deux sexes.

Nommer des responsables femmes/égalité/mixité fait partie du répertoire de lutte pour l'égalité femmes/hommes. Pour que cette nomination soit plus qu'un symbole fort, cette personne doit être dotée d'un poids réel pour pouvoir mettre en œuvre des actions. Ce ne doit pas être une mission de plus, un supplément d'âme. En général, les syndicats qui adoptent cette mesure désignent une femme, mais elles peuvent aussi choisir une équipe mixte, comme au SNEP-FSU. La mixité correspond mieux à l'idéal d'égalité, à condition évidemment que la parole des femmes ne soit pas une fois de plus minorée.

Le mot de la fin de deux dirigeantes de la FSU

Sigrid Gérardin, co-responsable du secteur femmes et membre du secrétariat de la FSU :

« Pour la jeune génération, le combat contre les violences sexistes et sexuelles est presque une évidence mais on sent que la question des écarts de rémunérations est aussi un sujet de préoccupation. Elles sont d'ailleurs soutenues

par leurs collègues masculins, ce qui n'était pas le cas pour les générations plus anciennes. De toute évidence, une relève est en train d'apparaître qui composera sûrement la FSU du futur. »⁶⁹

Interview de Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, membre du CESE :

Q : En tant que femme, comment as-tu vécu ton parcours militant ?

Je n'ai pas eu le sentiment qu'il était plus difficile de me faire entendre parce que je suis une femme. Il faut dire que depuis la création de la FSU, et c'était vrai aussi dans mon syndicat le SNUipp, il y a eu cette volonté d'intégrer plus de femmes aux postes à responsabilité, d'aller vers une représentation paritaire. Le fait que je sois issue d'un milieu professionnel féminisé compte certainement aussi et permet de prendre plus facilement sa place dans le syndicat. C'est

certainement différent pour les femmes qui travaillent dans des métiers plus masculins.

Lorsque j'étais secrétaire générale de la FSU, le fait d'être une femme donnait même une bonne image de la fédération, parce qu'à cette époque, seules la FSU et Solidaires en avaient une à leur tête. J'étais plutôt fière de faire la démonstration que nous pouvions y arriver.

Q : La FSU se heurte à un double plafond de verre : les femmes sont sous-représentées dans les instances et interviennent moins. Comment l'expliques-tu ?

Nous connaissons bien les mécanismes de sous-représentation des femmes et cela vaut dans le monde syndical comme dans les milieux professionnels d'ailleurs. Par exemple, trop souvent les femmes sous-estiment leur capacité à intervenir, à prendre des responsabilités. Elles n'ont pas non plus généralement le même rapport au pouvoir et ne jugent pas ainsi

nécessaire d'intervenir à tout prix dans une réunion si les sujets qu'elles voulaient aborder l'ont déjà été par d'autres... Et puis bien sûr nous nous heurtons toujours au partage des tâches familiales et domestiques qui reposent beaucoup encore sur les femmes.

⁶⁹ « La FSU et l'engagement féministe », dans Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemièrre, Sophie Pochic, Rachel Silvera (dir.) *Le Genre au travail*,

recherches féministes et luttes de femmes, Paris, Syllepse, 2021, p. 117-124.

Ces débats doivent se mener dans tous les syndicats nationaux de la fédération car dans le fonctionnement de la FSU, pour exercer des responsabilités fédérales, il faut être désigné-e par son syndicat. La FSU n'a donc pas la main sur tous les leviers pour agir pour plus d'égalité.

Néanmoins, nous avons mis en place un certain nombre d'outils fédéraux pour agir pour une

meilleure représentation des femmes : Observatoire de la parité, journal spécifique *POUR'Elles*, stages de formation, écriture féminisée, goodies pour nous rendre visibles dans les mobilisations et particulièrement dans celles du 25 novembre et du 8 mars, conférences de presse et diverses publications, délégations paritaires, etc...

Q : Syndicaliste et féministe, comment cela s'articule ?

Ce sont des batailles à mener à différents niveaux. Dans nos syndicats et dans la fédération bien sûr, mais aussi dans les mouvements sociaux (lutte contre les violences faites aux femmes, pour l'égalité professionnelle réelle, pour l'égalité filles/garçons...) que ce soient dans des stages intersyndicaux, dans d'autres initiatives et évidemment dans notre monde professionnel.

C'est ainsi que pour moi une bataille importante est celle de faire de l'égalité femmes/hommes une réalité dans la Fonction publique. Ce n'est pas un sujet facile, car nous nous heurtons à des

réalités professionnelles très diverses, des types de carrières et des représentations genrées des différents métiers qui font qu'il est plus difficile pour une femme d'accéder à des postes à responsabilité, que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent... « L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » que nous avons signé en 2018 est une avancée à mettre au crédit de cette lutte syndicaliste et féministe. Mais c'est à poursuivre, car il y a encore beaucoup de travail pour que soit assurée une égalité réelle !



Annexes

Résultats détaillés régression 1 :

Les femmes qui signalent une détérioration des relations avec leur hiérarchie depuis cinq ans ont 2,6 fois plus de risques de se sentir discriminée. Celles qui déclarent ne pas avoir subi ni eu connaissance de propos ou de comportements intimidants de la part d'usagers présentent 2,7 fois moins de risques et si elles ont seulement eu connaissance de telles attitudes, la proportion reste de 60 % de risques en moins.

Celles qui s'opposent aux quotas de femmes dans les différentes fonctions ont trois fois moins de chances de déclarer victime de discriminations sexistes dans leur carrière, celles qui trouvent cette idée pas prioritaire 2 fois moins.

Celles qui estiment qu'il n'est pas prioritaire d'aider les parents dans leur rôle au quotidien (crèches, horaires de travail) ont 1,4 fois moins de chances que celles qui pensent que c'est utile pour progresser dans la voie de l'égalité Femmes / Hommes au sein de la fonction publique.

Résultats détaillés régression 2 :

Les femmes qui habitent dans des agglomérations de plus de 100 000 habitants ont 65 % de chances de plus que celles qui résident dans des communes rurales d'être très favorables à la lutte contre les VSS. Lorsque l'ancienneté d'une fonctionnaire est inférieure à 5 ans, elle a deux fois plus de chances de soutenir ce combat que ses collègues qui exercent le métier depuis plus de 20 ans. Se déclarer proche de la FSU augmente les chances de 2,3 fois.

Par rapport à une fonctionnaire qui ne déclare aucune proximité politique, les proches d'EELV ont 2,7 fois plus de chances de soutenir fortement la lutte contre les VSS, les proches du PS 55 % de chances en plus ; à l'opposé, les proches de l'extrême droite ont 2,1 fois moins de chances...

Considérer que l'instauration de quota est prioritaire donne 3,1 fois plus de chances d'être très favorable à la lutte contre les VSS que lorsqu'on estime seulement que c'est important. Celles qui accordent une priorité à l'aide à la parentalité ont 4,7 fois plus de chances que celles qui ne s'y intéressent pas.

Variables éliminées lors de la construction du modèle car non significatives : rapport au statut, type de fonction publique, catégorie de fonctionnaire, âge.

Résultats détaillés régression 3 :

Par rapport aux hommes les plus anciens (plus de 20 ans), ceux dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans et ceux dont elle se situe entre 5 et 10 ans ont respectivement 2,2 et 1,9 fois plus de chances d'être très favorables à la lutte contre les VSS.

Les sympathisants d'EELV ont 1,8 fois plus de chances de partager ce combat que ceux qui ne déclarent aucune proximité partisane.

Considérer que l'instauration de quota est prioritaire donne 4,8 fois plus de chances d'être très favorable à la lutte contre les VSS que lorsqu'on estime que c'est secondaire. Les hommes qui considèrent prioritaires l'aide à la parentalité ont 3,5 fois plus de chances que ceux qui ne s'y intéressent pas.

Variables éliminées lors de la construction du modèle car non significatives : rapport au statut, type de fonction publique, catégorie de fonctionnaire, proximité syndicale, rapport aux usagers, type d'agglomération.