

## Rapport de stage 2018-2019

# Les freins à la syndicalisation des femmes dans une entreprise de la branche Métallurgie : le cas de la CGT à Thalès Alenia Space (TAS) -Toulouse



Département de Sociologie  
Master 2 Genre, Egalité et Politiques Sociales (GEPS)

Juliette DOROY  
N° étudiante : 21715645

Sous la direction de Guillaume BUSCARLET, maître de stage et de Nathalie LAPEYRE, responsable pédagogique.

*Rapport déposé le 2 septembre 2019*

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| Résumé.....  | 2         |
| Remerciements.....   | 3         |
| Avant-propos.....  | 4         |
| Introduction.....  | 5         |
| Egalité professionnelle : définitions .....  | 6         |
| L'index Egalité F/H : .....  | 6         |
| Le Rapport de Situation Comparée (RSC) .....   | 8         |
| Violences sexistes et sexuelles.....   | 8         |
| La/le référent·e « harcèlement sexuel ».....   | 8         |
| <b>I) Le CONTEXTE.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>A) L'entreprise.....</b>  | <b>10</b> |
| 1. La mixité à Thalès.....   | 10        |
| 2. La position de la direction sur l'égalité professionnelle.....  | 12        |
| 3. La bonne réputation de Thalès : 'feminisme washing' ? .....   | 14        |
| <b>B) La structure d'accueil : CGT de Thalès Alenia Space (TAS) Toulouse.....</b>                            | <b>20</b> |
| 1. Identité, représentativité et missions.....   | 20        |
| 2. Environnement de travail .....  | 21        |
| <b>II) Le CONTENU du stage.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>A) Un stage à la croisée de plusieurs enjeux.....</b>   | <b>25</b> |
| <b>B) Les résultats espérés ou commande de stage.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>C) Volet opérationnel.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>D) Les réalisations.....</b>  | <b>26</b> |
| 1. Questionnaire « L'égalité femmes-hommes et vous ? ».....  | 26        |
| 2. Diagnostic interne CGT .....  | 27        |
| <b>III) PROBLEMATIQUE.....</b>   | <b>28</b> |
| <b>A) Etat de l'Art.....</b>   | <b>28</b> |
| 1. Des modalités de fonctionnement intrinsèquement excluantes .....  | 28        |
| 2. L'indifférence à ou l'ignorance de la thématique des inégalités F/H.....                                  | 29        |
| 3. Des résistances ? .....   | 30        |
| 4. L'ambivalence du droit au service de l'égalité.....   | 31        |
| 5. L'auto-censure et le manque de confiance en elles des femmes.....   | 32        |
| 6. La charge matérielle et mentale des femmes .....  | 32        |
| 7. La question du rapport de classes.....  | 33        |
| <b>B) Hypothèses.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>C) Méthodologie.....</b>  | <b>35</b> |
| 1. Méthodes et Outils.....   | 35        |
| 2. Difficultés.....  | 35        |
| <b>IV) RESULTATS.....</b>  | <b>36</b> |
| A) Hypothèse 1 : Un fonctionnement et une image excluant·es et/ou rebutant·es. ....                          | 36        |
| B) Hypothèse 2 : Des charges et postures spécifiquement 'féminines', obstacles à l'engagement syndical ..... | 38        |
| C) Hypothèse 3 : La Loi dite Rebsamen comme antidote aux éventuelles résistances.....                        | 41        |
| <b>V) PRECONISATIONS.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>VI) CONCLUSION.....</b>   | <b>47</b> |
| <b>GLOSSAIRE.....</b>  | <b>49</b> |
| <b>ANNEXES.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>   | <b>51</b> |

## Résumé

Ce stage effectué à la CGT de l'entreprise Thalès Alenia Space-Toulouse (TAS-Tlse) a essentiellement consisté dans deux diagnostics. D'abord, le diagnostic interne à la CGT visant à identifier les freins à la féminisation du syndicat. Féminisation devenue impérieuse du fait des dispositions de la Loi dite Rebsamen qui impose une parité proportionnelle dans les listes électorales professionnelles.

L'intrication du syndicat et de son entreprise, ont rendu inévitable l'étude, en parallèle, de l'état de l'égalité professionnelle à TAS-Tlse, qui fait l'objet d'un second diagnostic.

Dans les deux cas, force est de constater qu'il reste du chemin à parcourir.

Dans le cas de l'entreprise, c'est principalement la volonté sincère des acteur·trices qui semble être en cause. Dans le cas du syndicat, ce sont plutôt des causes exogènes, profondes, historiques et culturelles, qui freinent sa féminisation. Mais des améliorations sont possibles, et une série de préconisations, à destination du syndicat, sera listée en fin de ce rapport.

## Remerciements

Je remercie tous·tes mes professeur·es du Master GEPS de l'Université Toulouse II – Jean Jaurès, à commencer par Madame Nathalie Lapeyre, ma responsable pédagogique, pour son aide et ses conseils précis et complets.

Je remercie tout particulièrement messieurs Guillaume Buscarlet, François Dos Santos, Frédéric Seguy et Thomas Meynadier, mes co-tuteurs du syndicat CGT, ma structure d'accueil, pour leur bienveillance, leur compréhension et leur disponibilité, et pour la confiance qu'ils m'ont donnée, en me laissant une quasi totale autonomie, et en me donnant voix au chapitre.

Je remercie monsieur Philippe Queulin et madame Yannick Le Quentrec grâce à qui l'idée de ce stage a vu le jour.

Je salue avec un grand respect les femmes syndiquées de la CGT que j'ai croisées pendant ce stage, Carole, Cathy, Dominique, Dorsaphe, Isabelle et Magalie, dont certaines m'ont particulièrement impressionnée par leur puissance et leur courage ! Des femmes qui supportent une telle accumulation de charges, qui s'engagent sur tant de fronts, et qui trouvent encore assez de force pour le sourire et la bienveillance. Elles se reconnaîtront.

Et je tiens à remercier l'ensemble de l'équipe d'hommes de la CGT que j'ai régulièrement eu à côtoyer, notamment pendant les réunions hebdomadaires du syndicat : Cyril, Benoît, Eric et Eric, Fabien, Pierre, etc. et à nouveau mes quatre tuteurs, Guillaume, François, Fred et Thomas.

Aucun n'a jamais manifesté la moindre irritation ou hostilité à mon égard, ce qui est remarquable, car la cause des femmes et leurs défenseuses provoquent souvent une certaine crispation...

J'ai été reçue avec, parfois une fraîche et saine curiosité, et toujours beaucoup de bienveillance et de gentillesse, et l'ambiance « au local » a toujours été légère et stimulante.

J'y ai beaucoup ri, je m'y suis sentie en famille, et j'ai beaucoup appris.

Enfin, je remercie mes enfants Chadi et Elisabeth-Anta, pour avoir, encore, pardonné à leur mère son manque de disponibilité, et ses promesses non tenues de leur consacrer plus de temps...

## Avant-propos

- Puisque le langage véhicule les stéréotypes et conditionne nos représentations mentales, et afin de redonner aux femmes leur visibilité dans la langue française, c'est l'écriture inclusive qui sera utilisée dans ce rapport.

La recette consiste principalement dans l'utilisation du point médian (·) et de la barre slash (/). De plus, en cas d'une énumération de termes de valeurs égales (noms communs ou noms propres), c'est l'alphabet qui sert de référence pour leur ordonnancement (exemple : « l'égalité Femmes-Hommes»). Concernant les noms de fonctions et de métiers notamment, ce sont les substantifs au féminin qui sont utilisés.

Cependant, il peut arriver qu'un terme ne soit pas 'mixisé' si ce qu'il représente concerne exclusivement ou très majoritairement des hommes.

Enfin, pour insister sur le genre féminin d'un individu ou d'un groupe, j'utilise parfois le E majuscule (ex : syndiquéEs).

- Ma structure d'accueil est la CGT qui est l'un des syndicats de l'entreprise Thalès Alenia Space (TAS) à Toulouse. Les deux structures étant intimement intriquées, il n'a pas été possible de parler de l'une sans parler de l'autre.

- Les prénoms de certaines personnes qui ont eu à être citées dans ce rapport, ont volontairement été changés.

- Un glossaire des sigles et acronymes est disponible à la fin de ce rapport en page 49.

## Introduction

Selon le rapport annuel sur l'égalité de genre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) de 2017, la proportion des femmes parmi les adhérent·es aux organisations syndicales a progressé de 46 % à près de 50 % entre 2008 et 2017. En revanche, la participation des femmes aux exécutifs syndicaux ne progresse pas autant et les femmes dirigeantes syndicales restent rares.

Sur les listes CGT, les femmes représentent seulement 33% des candidat·es et des élu·es. Il est vrai que la CGT est implantée dans des secteurs et des métiers où les hommes sont fortement majoritaires, comme, pour le cas qui nous occupe, dans l'industrie. Mais la CGT fait partie des organisations qui demeurent le plus loin de la parité, avec un écart relatif <sup>1</sup> de 1,5.

Or, la féminisation des syndicats est devenue une question de survie... syndicale !

Le nouveau dispositif prévu par les articles 7 et 8 de la loi 2015-994 du 17 août 2015, dite Loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi, soumet les organisations syndicales, depuis le 1er janvier 2017, à une obligation de résultat dans la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles.

Elle vaut pour chaque collège électoral, pour chaque élection, concerne tant les listes de titulaires que de suppléant·es et s'applique au premier et au deuxième tour. Les listes de candidatures, dès lors qu'elles comportent plusieurs candidat·es, devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrit·es sur la liste électorale et correspondant au collège concerné.

Enfin, ces listes devront alterner un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats de l'un des deux sexes. Faute de quoi, un juge pourrait annuler les élections des candidat·es n'étant pas correctement positionné·es sur la liste, s'agissant du nombre ou/et s'agissant de l'ordre.

Dans le cas de la CGT de Thalès Alenia Space Toulouse (TAS-Tlse) qui nous occupe, il ne se trouve que **6 femmes pour 42 syndiqué·es** (soit 14,3%), toutes techniciennes ou administratives (aucune ingénieure) et **aucune femme** sur les 8 responsables syndicales·aux.

Aucune des syndiqué·es n'a encore manifesté <sup>2</sup> le souhait de prendre des responsabilités syndicales. Ce qui risque de poser un problème lors des prochaines élections des représentant·es du personnel à l'automne 2019.

Il y a donc urgence pour les responsables syndicaux <sup>3</sup>, à procéder rapidement à un diagnostic des raisons de cette sous-représentation des femmes, et d'y remédier. Ma mission consiste principalement à les y aider.

Je procéderai d'abord à une brève revue de littérature, hétéroclite par le fait qu'elle convoque aussi bien des études et travaux de chercheur·ses et d'expert·es que des outils pratiques élaborés par la CGT elle-même, dont la commission « femmes-mixité » a déjà créé des guides très complets et opérationnels.

Je retiendrai ensuite deux des hypothèses qui me semblent pouvoir expliquer pour beaucoup la désaffection des femmes pour le syndicat CGT : un fonctionnement et une image possiblement excluant·es ou/et rebutant·es, d'une part, les charges et postures spécifiquement féminines qui feraient obstacle à l'engagement syndical, d'autre part, et, enfin, je postulerai que la Loi dite Rebsamen contribue à

---

<sup>1</sup> Ce « rapport de chances » permet de comparer la représentation syndicale des femmes au degré de féminisation du corps électoral où les élections sont organisées. Il est égal à 1 quand la proportion de femmes parmi les élu·es est égale à la proportion des femmes parmi les salarié·es non élus. Plus ce rapport est élevé, plus la chance d'être élue (plutôt que de ne pas l'être) est faible lorsqu'on est une femme par rapport à un homme. Un rapport supérieur à 1 indique une sous-représentation des femmes parmi les élu·es.

<sup>2</sup> Réalité du début de mon stage, mais les choses vont évoluer en cours de route...

<sup>3</sup> Pas besoin de 'mixiser' le terme, ici, puisque 100% des responsables syndicaux CGT actuels sont des hommes...

résoudre le problème du déficit de parité F/H dans les syndicats, et à faire tomber les éventuelles résistances.

Cependant, en premier lieu, je rappellerai quelques définitions et éléments de réglementation sur l'égalité professionnelle, et je décrirai l'état de cette égalité dans l'entreprise. En effet, si ma structure d'accueil est la CGT, le contexte de mon stage inclut évidemment l'entreprise toute entière en dehors de laquelle le syndicat n'a pas lieu d'être.

---

## Egalité professionnelle : définitions

L'égalité professionnelle femmes/hommes implique le respect de plusieurs principes par les employeurs :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales (BDES), négociation) ;
- information des salarié·es et candidat·es à l'embauche ;
- mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Dans des conditions fixées par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret du 8 janvier 2019, lorsqu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes ou qu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité », les entreprises seront soumises à des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale<sup>4</sup>

### ***L'index Egalité F/H :***

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, a donc transformé l'obligation de moyens qui prévalait jusque là, en obligation de résultats pour les entreprises : il n'est plus seulement obligatoire de signer des accords d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action, il faut désormais évaluer l'état de l'égalité professionnelle F/H dans l'entreprise, à l'aide de cet 'Index Egalité F/H', qui comprend 5 indicateurs, puis prendre les mesures nécessaires à son amélioration si le score obtenu est inférieur à 75/100.

Ci-dessous, voici le tableau élaboré par la direction du groupe Thalès et qui détaille les modalités de calcul des 5 indicateurs de l'index. Ce tableau fait partie de la présentation fournie par la direction de l'entreprise aux représentants syndicaux de Thalès Alenia Space, à l'occasion de la Commission Centrale Egalité Professionnelle (CCEP), qui s'est tenue le 11 juin 2019 à TAS-Cannes.

---

<sup>4</sup> Masse salariale = somme des rémunérations brutes versées aux salarié·es, hors rémunérations en nature et cotisations patronales, sur une année.

|   |   |
|---|---|
| 1. Ecart de rémunération moyenne, par tranche d'âge et niveau de classification (0 à 40 points)   | Perte d'un point par point de pourcentage d'écart jusqu'à 7% d'écart, au-delà le nombre de points perdus par point de pourcentage d'écart augmente  |
| 2. Ecart dans la proportion de femmes et d'hommes augmentés par catégorie socio-professionnelle (0 à 20 points)   | Note maximale en cas d'écart ≤ à 2%<br>10 points en cas d'écart située entre 2% et 5%<br>5 points en cas d'écart situé entre 5% et 10%<br>0 point en cas d'écart supérieur à 10%  |
| 3. Ecart dans la proportion de femmes et d'hommes promus par catégorie socio-professionnelle (0 à 15 points)  | Note maximale en cas d'écart ≤ à 2%<br>10 points en cas d'écart située entre 2% et 5%<br>5 points en cas d'écart situé entre 5% et 10%<br>0 point en cas d'écart supérieur à 10%  |
| 4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période (15 points si 100% des femmes augmentées. 0 point dans le cas contraire) | Pour Thalès, attribution des 15 points si les toutes les salariées concernées ont bénéficié durant leur congé de maternité d'une augmentation au moins équivalente à l'augmentation de salaire individuelle de leur catégorie, lors des augmentations salariales (accord cadre Groupe France Egalité) ? |
| 5. Nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations de l'entreprise (0 à 10 points)  | 10 points si 4 femmes ou plus, 5 points si 2 femmes ou 3, 0 si une seule femme ou aucune  |

**Nota :** le rédacteur de ce tableau, a souhaité préciser « Pour Thalès » (indicateur 4), puis fait référence à l'« accord cadre Groupe France Egalité ».

Or, les modalités de calcul de cet indicateur sont prévues par la Loi et valent pour toutes les entreprises, et il en va de même pour la disposition concernée, c'est à dire le rattrapage salarial intervenant au retour d'un congé maternité. C'est la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui impose cette obligation d'augmentation post-congé maternité à toutes les entreprises.

Si la direction tient à faire figurer la mention de cet accord groupe, mention que l'on retrouve d'ailleurs au chapitre « Pendant votre congé maternité », page 9 du « Guide de la parentalité » (cf. Annexe 11) élaboré par la référente égalité de la DRH, et publié en 2015 à l'intention des salarié-es, c'est probablement pour promouvoir le fait que Thalès avait devancé la Loi du 23 mars 2006.

En effet, son accord groupe relatif à l'égalité professionnelle F/H signé le 13 janvier 2004 comportait déjà cette mesure.

Le fait que le groupe avait prévu, dès 2004, dans ses accords d'entreprise des mesures plus généreuses que celles prévues par le droit commun, explique peut-être au moins partiellement la bonne réputation du groupe en matière d'égalité professionnelle, dont il sera question au paragraphe « La bonne réputation de Thalès : 'feminisme washing' ? », page 14.

L'Index Egalité F/H se calcule à partir des données contenues dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) de l'entreprise.



## **Le Rapport de Situation Comparée (RSC) .**

Instauré par la loi Roudy de 1983, le RSC oblige à établir un diagnostic de l'égalité dans l'entreprise (rémunérations, accès à la formation, promotions, etc.). En 2014, sous l'impulsion de la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, des sanctions viennent compléter la Loi.

En 2015, le projet de loi sur le dialogue social initié par le ministre du Travail, François Rebsamen, qui a donné naissance à la loi éponyme<sup>5</sup>, prévoit de supprimer le RSC.

Grâce aux réactions alarmées de personnalités et d'associations féministes, le RSC est finalement réintégré dans la Base de Données Sociales et Economiques (BDES).

## **Violences sexistes et sexuelles**

Lors d'échanges avec des salariéEs de l'entreprise, je recueille des témoignages directs ou indirects de comportements sexistes, de harcèlement sexuel, et même d'une agression sexuelle caractérisée (récente, puisqu'elle s'est produite il y a environ 5 ans) qui a donné lieu à la mutation de service de la victime, mais pour laquelle l'agresseur n'a pas du tout été inquiété.

### **Le harcèlement sexuel**

Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers<sup>6</sup>

### **L'agression sexuelle**

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » Article 222-22 du code pénal.

## **La/le référent·e « harcèlement sexuel »**

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la nomination de deux référent·es 'harcèlement' est devenue obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salarié-es.<sup>7</sup> :

- Un·e élu·e du personnel, désigné dans le CSE
- Un·e référent·e 'fixe' « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » qui doit être nommé·e le 1er janvier 2019 au plus tard.

La loi ne précise rien ni sur la qualité de la personne référente, ni sur ses missions.

Mais la Direction Générale du Travail (DGT) a publié un guide<sup>8</sup> dans lequel elle suggère de nommer la/le référent·e au sein du service chargé des ressources humaines de l'entreprise, qu'elle/il a « *naturellement vocation à intégrer* », et énumère plusieurs missions possibles, telles que :

<sup>5</sup> Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Loi Rebsamen

<sup>6</sup> Article L 1153-1 du Code du travail.

<sup>7</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>8</sup> Guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harce\\_lement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès de tous les personnels ;
- l'orientation des salarié·es<sup>9</sup> vers les autorités compétentes ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête... ) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

**NE PAS CONFONDRE** ce nouveau « référent harcèlement » instauré par la Loi de 2018, avec les « référent·es égalité » désigné·es à Thalès, conformément aux dispositions de l'« avenant n°1 à l'accord cadre groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe Thalès en France » signé en juin 2012.

**Groupe de travail Egalité Femmes/Hommes :**

*Il existe, par ailleurs, un Groupe de travail Egalité Femmes /Hommes dont la coordination, confiée au Directeur juridique RH, réunit un représentant RH par société en charge de l'égalité Femmes/Hommes. Ce groupe assure, depuis 2006, le bon déploiement des accords et des plans d'action sur l'égalité, et contribue à la mise en œuvre de mesures nouvelles par l'échange de bonnes pratiques au sein du Groupe.*

<sup>9</sup> Contrairement aux recommandations faites par le Haut Conseil à l'Egalité dans son guide « *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* », la DGT n'utilise pas l'écriture inclusive dans son guide et parle des « salariés ».

## I) Le CONTEXTE

### A) L'entreprise



Thales Alenia Space est une coentreprise franco-italienne du secteur de l'industrie spatiale composée de deux établissements : l'un basé à Toulouse, l'autre à Cannes.

Elle compte 2032 employé·es à Cannes<sup>10</sup> et 2528 à Toulouse<sup>11</sup>

C'est principalement l'établissement de Toulouse qui nous intéresse, même si, dans certains domaines, les deux établissements sont indissociables. Pour le calcul de l'Index Egalité F/H, par exemple.

#### 1. La mixité<sup>12</sup> à Thalès

##### Trois caractéristiques principales de l'entreprise :

- Un secteur « traditionnellement masculin »,
- Une ségrégation horizontale classique,
- Un fort taux d'ingénieur·es.

A Cannes, on compte 22% de femmes (448 F) et 78% d'hommes (1584 H) .

A Toulouse, on compte 26 % de femmes (652 F) et 74 % d'hommes (1876 G).

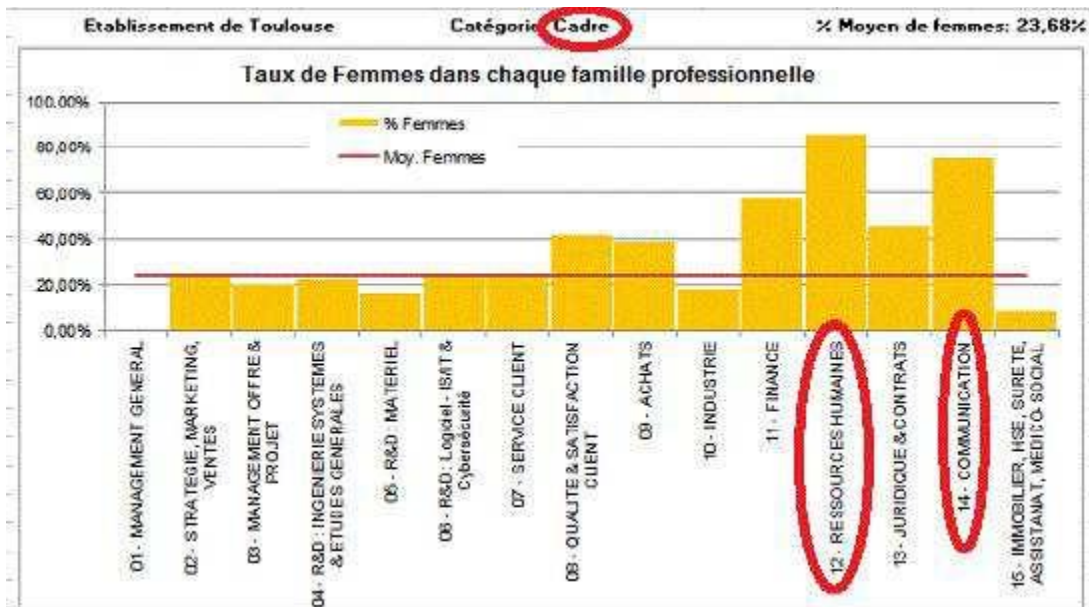
|                   | Femmes (%) | Effectif total F | Hommes (%) | Total Hommes |
|-------------------|------------|------------------|------------|--------------|
| Ingénieur·es      | 66,5       |                  | 75         |              |
| Administratif·ves | 15,3       |                  | 1          |              |
| Technicien·nes    | 15         |                  | 22         |              |
| Ouvrier·es        | 3,2        |                  | 2          |              |
| Totaux            |            | 652              |            | 1876         |

Classiquement, on y retrouve une ségrégation horizontale, c'est à dire une sur-représentation des femmes dans certains emplois, en l'occurrence les emplois administratifs, transversaux : pour la catégorie « cadres », plus de 80% de femmes dans les services « Ressources humaines » et un peu moins de 80% au service « Communication ».

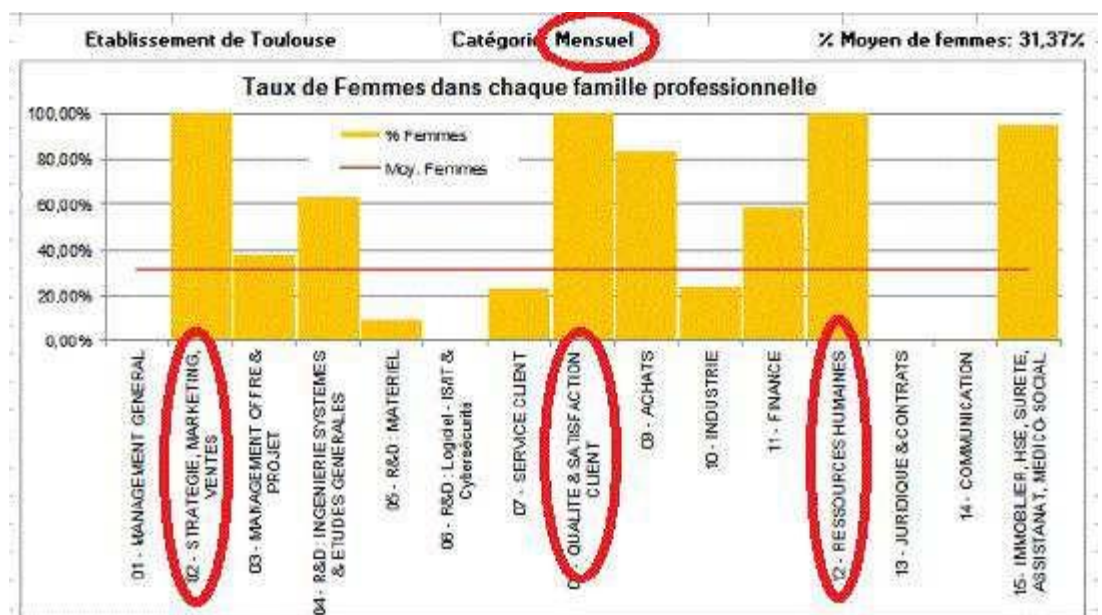
10 Source : rapport de situation comparée (RSC) de l'établissement TAS-Cannes de 2018.

11 Source : rapport de situation comparée (RSC) de l'établissement TAS-Toulouse de 2018.

12 Le principe de **mixité** contribue à assurer la proportionnalité des effectifs pour tendre vers la **parité** et favoriser la **diversité**. Ces trois facteurs étant considérés comme concourant à l'égalité au moins professionnelle.



Dans la catégorie « Mensuel », qui rassemble les salarié·es qui ne sont pas au « forfait », c'est à dire, pour une immense majorité, des administratif·es, technicien·es et ouvrier·es, on trouve 100% de femmes dans les familles « Ressources humaines », « Marketing et vente » et « Qualité et satisfaction client », ... Et le taux le plus bas dans la famille « R&D Matériel »<sup>13</sup>



Enfin, le taux est très important d'ingénieur·es dans l'effectif de l'établissement. Cela aura un impact fort sur les questions d'adhésions de femmes au syndicat CGT, comme nous le verrons dans la partie « Problématique » (chapitre III, page 28)

<sup>13</sup> Recherche et Développement Matériel.



A noter : pendant mon stage, plusieurs nouvelles tombent sur la situation économique inquiétante de l'entreprise qui pourrait avoir à supprimer plusieurs centaines de postes...



Finalement, le groupe Thalès décide d'enclencher la procédure de « gestion active de l'emploi » (GAE)<sup>14</sup>, avec des mesures de mobilité interne et externe, des retraites anticipées, etc.

## 2. La position de la direction sur l'égalité professionnelle

### *L'accent mis sur la mixité*

Les dirigeants de Thalès, dont le PDG Patrice Caine, se montrent officiellement très favorables à une politique énergique en faveur de l'égalité professionnelle F/H.

Voici un extrait de l'interview<sup>15</sup> de Mme Pascale Sourisse, directeur général (sic!) du Développement International au sein du groupe Thalès, intitulé « *La promotion des femmes chez Thalès* »

« [...] concrètement, comment avez-vous mis en oeuvre la parité dans votre entreprise ? Nous avons identifié des objectifs dans quatre domaines : recrutement, traitements et salaires, équilibre vie professionnelle - vie privée et développement de carrière. Pour chacun de ces domaines nous avons défini et mis en oeuvre des plans d'actions. Il s'agit notamment de l'égalité d'accès aux emplois, mais également de s'assurer qu'un congé maternité ne sera pas un frein à la progression salariale, de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou encore de sensibiliser les employés à ces enjeux. [...] »

<sup>14</sup> « Gestion Active de l'Emploi » : équivalent d'un pré-plan social où les salarié-es volontaires peuvent quitter l'entreprise à des conditions négociées

<sup>15</sup> <https://www.telecom-paristech.org/article/revue-telecom-179-interview-de-pascale-sourisse-la-promotion-des-femmes-chez-thales/15/01/2016/2071>

## Remarque 1

Un peu plus haut dans cette même interview, Mme Sourisse déclare : « *Tout d'abord, la diversité est source de richesse et de créativité, donc de performance, pour l'entreprise. La lutte contre les discriminations est l'un des piliers de notre code d'éthique et nous veillons à ce que les engagements que nous affichons ne restent pas au stade de la déclaration d'intention mais se concrétisent dans notre fonctionnement* *quotidien.* »

*Ensuite, il y va de notre intérêt économique. Thalès est un Groupe très international, implanté dans près de soixante pays à travers le monde. Il est essentiel que nous recrutions et que nous sachions garder les meilleurs talents, quels que soient leur origine géographique, leur culture ou leur genre. Cette valorisation de la diversité, en particulier des femmes, est un facteur déterminant de notre réussite.*

« Performance », « intérêt économique », bien qu'il soit fait référence à un code d'éthique, la diversité (sous-entendue comme un moyen de parvenir à l'égalité femmes/hommes -ce qui, en soi, est déjà discutable puisque ni *diversité*, ni même *parité* ne sont synonymes d'égalité-) est vue, avant tout, comme un instrument d'optimisation de la productivité.

On a là ce que Nathalie Lapeyre nomme la « Mac Kinsey-Isation des esprits »<sup>16</sup> en référence au grand cabinet de conseil en stratégie américain McKinsey & Company, dont les études ont notamment montré que les sociétés qui ont une plus forte représentation de femmes dans leurs équipes de management seraient aussi les plus performantes<sup>17</sup>.

Réjane Sénac s'insurge de cet utilitarisme et déclare qu'il est « *naïf et/ou cynique de croire que des arguments de justice et d'utilité peuvent cohabiter, sans que les premiers soient conditionnés par les seconds. Dépassons l'attrait de formules telles que le « gagnant-gagnant » ou « la fin justifie les moyens » : il faut assumer qu'une victoire pour certain.e.s est une perte pour d'autres.* »<sup>18</sup>

Une autre position possible est celle du pragmatisme, et consiste à ne rien rejeter qui permette de faire avancer la cause de l'égalité. Si les entreprises favorisent la mixité et jouent le jeu de l'égalité professionnelle au motif de l'hypothétique performance productive de la diversité, faut-il les en dissuader ?

En tout cas, quelle que soit la nature des intentions qui président à ces mesures de « mixisation » de l'entreprise, le résultat incontournable de ces prises de position, c'est que les concepts de mixité, diversité puis égalité, cheminent et infusent.

En outre, Thalès étant une entreprise de l'industrie métallurgique, par tradition très fortement masculine, on ne peut que louer les efforts de la direction pour la féminiser.

Pour ce qui concerne TAS-Toulouse, cette volonté de la direction est non seulement palpable par la progression de la population féminine dans l'entreprise notamment pour la catégorie « ingé-cadres » qu'on peut contrôler grâce aux données des RSC<sup>19</sup>, mais on la perçoit aussi par le biais de réactions individuelles dont j'ai pu être témoin :

<sup>16</sup> Mémoire en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) de Nathalie Lapeyre. Tome 1. « L'envol de la politique de genre - Sociologie d'une dynamique incertaine ». 2016

<sup>17</sup> « Gender diversity, a corporate performance driver » (McKinsey & Company, 2007)

<sup>18</sup> [https://www.inegalites.fr/L-egalite-n-a-pas-a-etre-performante?id\\_theme=18](https://www.inegalites.fr/L-egalite-n-a-pas-a-etre-performante?id_theme=18)

<sup>19</sup> Le taux de femmes passe de 23 à 26% entre 2015 et 2018 et le taux de cadres femmes de 20 à 24%

Ci-dessous deux commentaires libres, écrits par des répondant·es<sup>20</sup> dans la zone réservée à cet effet du questionnaire en ligne, théoriquement<sup>21</sup> réservé aux femmes « L'égalité F/H et vous ? »<sup>22</sup> destiné aux salariéEs de l'entreprise :

*Je n'ai pas à me plaindre de l'égalité H-F dans mon poste, j'ai même plutôt le sentiment d'avoir profité d'une ségrégation positive (embauche + promotion importante) !*

*« Dommage qu'il n'y ai pas eu de questions dans l'autre sens... Un homme à Thalès a t'il les mêmes "avantages" qu'une femme ? Un femme n'est -elle pas favorisée dans le but de diminuer ces inégalités..? Oui il y a encore bcp d'inégalités femmes-hommes mais ne discriminons pas les hommes au détriment de ce combat .... Je reste choquée par **un discours de la RH disant que nous nous devons de recevoir en entretien TOUTES les femmes qui postulent chez nous mais pour les candidatures des hommes nous devons être plus exigeants** (école où il a étudié, expérience dans le métier...) ... Alors égalité ? »*

Cependant, cet effort pour parvenir à la parité ne porte pas partout les mêmes fruits : si le Conseil d'Administration du groupe Thalès est paritaire, le Comité Exécutif, organe décisionnaire, l'est moins : on y dénombre deux femmes seulement pour 14 membres.

On relève aussi que, sur le site web du groupe, les titres de ces deux femmes sont indiqués... au masculin ! Enfin, même si elles sont considérées généralement comme les voies royales pour y parvenir, ni mixité, ni parité ne sont synonymes d'égalité.

### **3. La bonne réputation de Thalès : 'feminisme washing' ?**

*De beaux accords d'entreprise, mais ...*

Selon certaines sources, Thalès ferait office d'exemple à suivre quant à la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Michel Miné, titulaire de la chaire de droit du travail au CNAM de Paris, proche des syndicats et expert es-discriminations, a lui-même déclaré lors d'une intervention au colloque international sur « la négociation collective de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les PME »<sup>23</sup> que le grand groupe Thalès était exemplaire dans le domaine de la négociation collective, avec un dialogue social très satisfaisant et des accords sur l'égalité professionnelle qui iraient au-delà des dispositions supplétives.

Il est vrai, comme nous l'avons vu au paragraphe traitant de l'Index Egalité F/H (page 6), que Thalès a parfois été au-delà des attendus réglementaires.

Pourtant, en dépit de ces accords d'entreprise apparemment volontaristes, et d'un très bon score de l'entreprise (TAS) à l'index Egalité Femmes-Hommes (voir paragraphe suivant), les résultats de mon diagnostic tendent à montrer que l'égalité professionnelle est loin d'être atteinte dans l'entreprise...

<sup>20</sup> Pour des raisons pratico-techniques et pour garantir l'anonymat des répondantes, le questionnaire a dû rester « ouvert » → une personne pouvait répondre plusieurs fois ; un homme pouvait répondre.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Cf. le paragraphe « Mes réalisations » en page 26

<sup>23</sup> Colloque international sur « la négociation collective de l'égalité professionnelle F/H dans les PME » du 14 mars 2019 à la Maison de la Recherche – Université Toulouse Jean Jaurès.

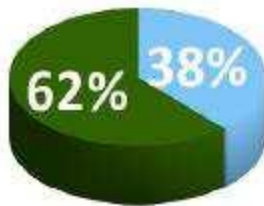


## L'EGALITE F/H à TAS ?



Extrait des résultats du questionnaire en ligne\*

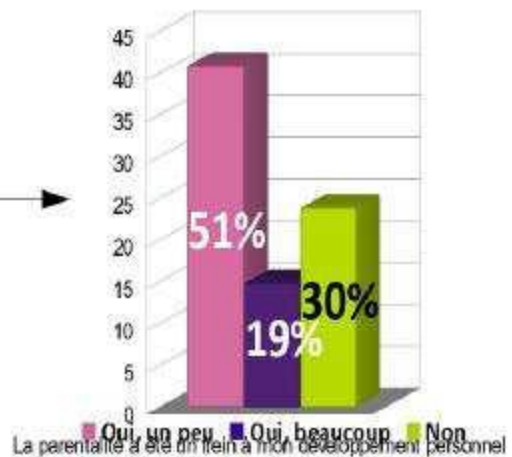
« L'égalité F/H et vous ? » soumis aux femmes salariées à TAS-Toulouse



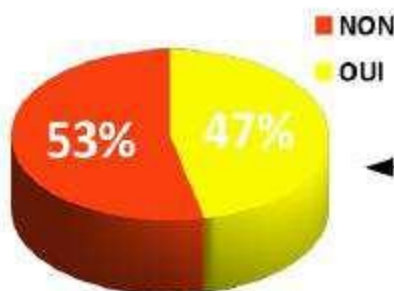
- J'ai retrouvé mon poste tel que je l'ai quitté
- Je n'ai pas retrouvé mon poste tel que je l'ai quitté

De retour d'un congé maternité, **plus d'1 répondante sur 3 n'a pas retrouvé son poste** tel qu'elle l'a quitté : perte du poste, mise au placard, perte de responsabilités, changement d'attitude des collègues ou/et de la hiérarchie, perte de chance de promo ou d'augmentation, ...

A la question « La parentalité a-t-elle été un frein à votre développement personnel (carrière, vie sociale, vie affective, niveau de vie, loisirs, passions...) ? »  
**70% des femmes interrogées répondent OUI**



Depuis que vous travaillez à TAS-Tlse avez-vous perçu un rattrapage salarial?



**50% des femmes ayant répondu NON ont plus de 10 ans d'ancienneté à TAS-Tlse !**

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter :

François DOS SANTOS - DS (5811) ou Cyril BAULON - DSC (7147)

Juliette DOROY - stagiaire Egalité F/H à : juliette.stage.cgt@protonmail.com

tas.cgtthales.fr

[www.facebook.com/cgttastlse](http://www.facebook.com/cgttastlse)

Mai 2019





## L'EGALITE F/H à TAS ?



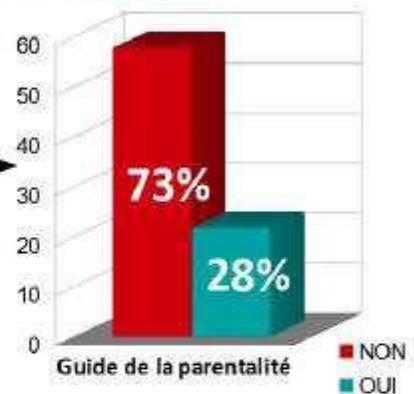
A la question « Avez-vous déjà subi ou été témoin de remarques et attitudes sexistes au travail ? »  
**67% des femmes interrogées répondent OUI**



**1 femme sur 4** déclare en être victime !

### DISCRIMINATION salariale ?

Méconnaissance des répondantes (mères) des dispositifs destinés à favoriser l'équilibre vie privée/vie pro.  
**73% des répondantes ne connaissent pas le GUIDE DE LA PARENTALITE.**



**30% des femmes** déclarent avoir subi une DISCRIMINATION promotionnelle



**Méconnaissance de leurs DROITS !**  
 80% des répondantes (mères) ne connaissent pas le rattrapage salarial post-congé maternité pourtant prévu par la Loi depuis 2006.

Parmi 9 sujets à améliorer prioritairement dans l'entreprise, l'égalité pro F/H arrive **PREMIERE !** (Choisie 73 fois)



\* L'intégralité des résultats consultable à : <http://tas.cgthales.fr/a-la-une/sondage-egalite-f-h/>

Serait-ce l'effet de cet écart tristement stable « entre le mot et la chose »<sup>24</sup>, entre le *Jure* et le *Facto* ? Un classique national qui permet à la France d'obtenir, avec 5 autres pays, la meilleure note possible (100/100) dans le classement de l'étude « *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* », élaborée par la Banque Mondiale, et qui évalue l'égalité juridique entre les sexes. Oui, la France dispose d'un arsenal juridique de qualité, mais les droits des femmes et les principes d'égalité F/H y sont pourtant continuellement bafoués...

### *Un index égalité femmes-hommes honorable, mais...*

L'index égalité F/H de TAS France, publié comme il se doit, le 1er mars 2019 (même un peu avant), est de 94/100<sup>25</sup>. Ce qui est un score très honorable. Pourtant, s'il a bien le mérite d'avoir transformé l'obligation de moyens faite aux entreprises, en obligation de résultats, cet index est l'objet de diverses critiques<sup>26</sup> : sa méthode de calcul ne prend pas en compte les disparités de temps de travail, la mesure traite seulement les symptômes, et il est dans les mains des seules entreprises.

Et en effet, il n'est pas facile d'accéder aux données ou aux calculs qui servent à le définir. Depuis la publication de l'index de TAS par le groupe Thalès, nos<sup>27</sup> demandes de connaître les chiffres ayant servi aux calculs des indicateurs sont restées vaines. De plus, le fait que l'entreprise TAS soit composée de deux établissements (Cannes et Toulouse), pour qui sont établis deux RSC distincts, ne simplifie pas les choses.

L'index de l'égalité est une addition de plusieurs notes qui se compensent les unes les autres. Il peut donc y avoir des disparités de niveau entre les cinq indicateurs. En l'occurrence, il y a, en plus, de fortes disparités d'une entreprise du groupe à l'autre.<sup>28</sup>

Le tableau ci-dessous fait partie de la présentation faite, par la direction, aux représentant·es syndicales aux de Thalès Alenia Space, lors de la CCEP du 11 juin qui s'est tenue à TAS-Cannes, et donne les notes de chaque entreprise du groupe.

---

24 Expression reprise à Mme Yannick Le Quentrec qui s'exprimait lors du colloque du 14 mars 2019 suscité (note 16)

25 Cf. Résultats officiels de l'Index Egalité Pro pour Thalès à l'annexe 10

26 « Pourquoi l'index d'égalité salariale est une avancée qui ne résout pas tout »

[https://www.francetvinfo.fr/societe/droits-des-femmes/pourquoi-l-index-d-egalite-salariale-est-une-avancee-qui-ne-resout-pas-tout\\_3213253.html](https://www.francetvinfo.fr/societe/droits-des-femmes/pourquoi-l-index-d-egalite-salariale-est-une-avancee-qui-ne-resout-pas-tout_3213253.html)

27 Mes demandes à mon tuteur, ses demandes à divers interlocuteur·trices de l'entreprise.

28 Pour 2019 TAS obtient 94/100 quand Thalès Services n'affiche que 74/100.

## Notes publiées au 1<sup>er</sup> mars 2019 : Synthèse

|                            | Note globale sur 100 | Indicateur 1 Rémunération       | Indicateur 2 Augmentations      | Indicateur 3 Promotions         | Indicateur 4 Maternités | Indicateur 5 Top 10 |
|----------------------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Thales SIX GTS France      | 89                   | 39/40<br>(écart global : -0,7%) | 10/20<br>(écart global : -5,2%) | 15/15<br>(écart global : -1,6%) | 15/15<br>(100%)         | 10/10<br>(4 femmes) |
| Thales AVS France          | 84                   | 39/40<br>(écart global : -0,2%) | 10/20<br>(écart global : -6,4%) | 15/15<br>(Absence d'écart)      | 15/15<br>(100%)         | 5/10<br>(2 femmes)  |
| Thales LAS France          | 84                   | 39/40<br>(écart global : -0,2%) | 20/20<br>(Absence d'écart)      | 10/15<br>(écart global : -3,3%) | 15/15<br>(100%)         | 0/10<br>(1 femme)   |
| Thales DMS France          | 94                   | 39/40<br>(écart global : -0,5%) | 20/20<br>(écart global : 1,6%)  | 15/15<br>(écart global : -0,2%) | 15/15<br>(100%)         | 5/10<br>(2 femmes)  |
| Thales Alenia Space France | 94                   | 39/40<br>(écart global : 0,3%)  | 20/20<br>(écart global : 1%)    | 15/15<br>(écart global : 2%)    | 15/15<br>(100%)         | 5/10<br>(2 femmes)  |
| Thales Services            | 70                   | 40/40<br>(Absence d'écart)      | 20/20<br>(écart global : -0,3%) | 10/15<br>(écart global : -2,7%) | 0/15                    | 0/10<br>(1 femme)   |
| Thales Global Services     | 94                   | 39/40<br>(écart global : -0,2%) | 20/20<br>(écart global : 1,6%)  | 15/15<br>(Absence d'écart)      | 15/15<br>(100%)         | 5/10<br>(3 femmes)  |

Enfin, quelle que soit la configuration de l'entreprise, la loi ne prévoit que la publication d'une note globale et non l'ensemble des critères. D'ailleurs, en effet, en mars, les salarié-es n'ont eu accès qu'aux données de la première colonne.

« C'est en train de se transformer en machine à organiser l'opacité sur les écarts de rémunération », déplore Sophie Binet, membre de la direction de la CGT en charge de l'égalité femmes-hommes <sup>29</sup>.

### *Une implication de l'entreprise en deçà des discours*

Outre cette opacité dans les données et les modalités de calcul à l'origine de l'index égalité pro, l'un des responsables syndicaux CGT interprète l'absence de tout-e représentant-e de la DRH à la Commission Egalité Professionnelle (CEP) de TAS-Tlse du 20 juin 2019, comme le manque d'un intérêt réel de la direction pour l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les résultats du questionnaire en ligne « L'égalité F/H et vous ? »<sup>30</sup>, destiné aux salariéEs de l'entreprise, montrent les insuffisances de la direction en matière de communication, puisque, par exemple, 73 % des répondantes n'ont jamais entendu parler du « Guide de la parentalité », qui recense les mesures existant dans l'entreprise, destinées à favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Quant à la lutte contre le harcèlement, non seulement des témoignages recueillis auprès de salariées montrent que le traitement des violences sexuelles et du harcèlement est loin d'être satisfaisant (cf. paragraphe « violences sexistes et sexuelles » en page 8), mais en plus, l'existence même du référent harcèlement, mis en place en janvier 2019, est ignorée par une grande partie des personnes interrogées.<sup>31</sup>

29 Cf. note de bas de page n°26 ci-dessus.

30 Cf. le paragraphe « Mes réalisations » en page 26

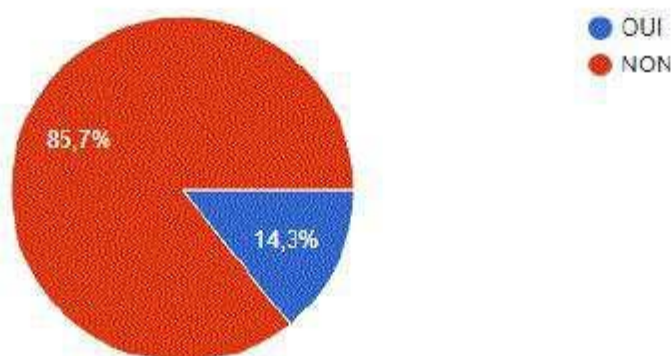
31 Intégralité des résultats du questionnaire en Annexe 1



Un court questionnaire a été soumis à environ 80 personnes, dont la moitié sont des adhérent·es de la CGT. Le questionnaire a été diffusé le 11 juillet 2019, date à laquelle beaucoup de salarié·es étaient absent·es. Ce qui peut expliquer la faible participation au questionnaire, dont les destinataires étaient pourtant averti·es que son remplissage prendrait moins d'une minute. Le 19 août, 35 personnes avaient répondu.

Saviez-vous que depuis le 1er janvier 2019, un référent 'harcèlement' a été nommé pour TAS France?

35 réponses



Sur les 5 personnes (14,3%) connaissant l'existence de ce référent, aucune ne connaît son nom, et aucune ne sait où trouver ses coordonnées.

### *L'illusion d'un dialogue social*

Ma première impression du dialogue social était plutôt bonne.

Je me basais notamment sur le fait que la direction laisse une grande liberté aux syndicalistes d'exercer leur mandat, notamment en étant peu regardante sur l'utilisation de leurs heures de délégation. La lecture de certains accords d'entreprise, dont celui sur l'exercice du droit syndical, m'a également donné l'impression d'une très bonne volonté de la direction.

Mais « paix » n'est pas « dialogue »...

Selon certains responsables syndicaux CGT, si les dispositions prises par la direction peuvent être vues comme confortables, par rapport à d'autres entreprises, le dialogue n'est pas bon, et la direction impose parfois des décisions unilatéralement.

Et, en effet, je serai ensuite témoin de petites « frictions » entre la CGT et la direction, en la personne d'une responsable DRH en charge des relations sociales, et accessoirement 'référente égalité'.

Mon tuteur sera l'objet de remontrances, puis d'une convocation à la DRH, consécutivement à deux de ses initiatives dont l'une en lien avec l'égalité F/H et mon stage.

En effet, il prendra sur lui d'écrire au réseau En Avant Tou-te-s (EAT), réseau interne de promotion de l'égalité F/H<sup>32</sup>, pour en inviter les membres à répondre à mon questionnaire en ligne « L'égalité F/H et vous ? ». ce qui lui vaudra des reproches.

On aurait pourtant pu s'attendre à ce que la thématique portée à la fois par la direction et les syndicats soit l'occasion d'un rapprochement collaboratif sinon d'une connivence.

Je ne peux pas exclure l'hypothèse que la sévérité de cette responsable ait un lien avec ma présence à la CGT. En effet, dans un premier temps, il avait été convenu avec mes contacts à la CGT que je pose ma candidature pour faire mon stage directement dans l'entreprise, auprès du réseau EAT.

Un des arguments avancés par la DRH pour justifier le rejet de cette candidature était que, je cite :

*« [...] nous estimons que le thème de l'égalité professionnelle F/H est déjà traité par un ensemble d'acteurs de l'entreprise et du groupe, notamment les commissions locales et centrale, autour de notre accord triennal qui adresse bien l'ensemble des problématiques visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes.[...]»*

Le fait que j'aie finalement intégré la CGT, et qu'en plus mes missions débordent sur l'entreprise (cf. le paragraphe « Mes réalisations »), en dépit des oppositions très claires de la DRH, aurait-il été perçu comme un affront ?

A moins que cela ne soit la marque de ce que Nathalie Lapeyre observe également à Airbus durant l'année de son enquête dans l'entreprise (2012-2013) ?<sup>33</sup> La tendance (intentionnelle ou non) des milieux dirigeants à tenir «les syndicats dans leur ensemble relativement à l'écart, à la fois de la construction des discours, mais également des dispositifs associés à cette thématique [de l'égalité professionnelle]»

## **B) La structure d'accueil : CGT de Thalès Alenia Space (TAS) Toulouse**

### **1. Identité, représentativité et missions**

Le syndicat CGT à TAS-Toulouse, est une structure juridique indépendante. Il a donc une autonomie totale, au même titre que n'importe quelle association, et a des statuts, un comité exécutif<sup>34</sup> (trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint) et un budget.

Pour être représentative, une organisation doit avoir obtenu 10% des suffrages au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel. C'est le cas de la CGT qui a obtenu 10,46 % des voix aux élections du Comité d'Entreprise de 2016, et 11,14% aux élections des délégués du personnel la même année.

Il est cependant minoritaire, le plus petit syndicat de l'entreprise, en « concurrence » avec, par ordre croissant d'importance la CFE-CGC, la CFDT et FO.

C'est un syndicat d'entreprise de la branche Métallurgie, dont les missions consistent, classiquement, à défendre et gérer les intérêts des salarié·es de l'entreprise, et de négocier les conditions et l'organisation du travail avec l'employeur.

<sup>32</sup> Cf. la charte du réseau EAT à l'annexe 2

<sup>33</sup> N. Lapeyre, Mémoire de HDR, Tome 1, 2016

<sup>34</sup> Equivalent du 'bureau' ou du 'conseil d'administration' dans les associations.

## 2. Environnement de travail

### 2.1. Fonctionnement de la structure :

#### 2.1.1. Représentativité

Notons que le taux de femmes dans l'entreprise TAS-Tlse est actuellement de presque 26%. Si la représentation femmes-hommes était équilibrée dans le syndicat, compte tenu du nombre actuel de syndiqué·es et de responsables syndicaux (RS), respectivement 42 et 8, il devrait y avoir 11 syndiquéEs et 2 responsables syndicalEs.

De plus, il ne figure aucune ingénieure parmi les actuelles syndiquéEs.

Or, lors des élections professionnelles, les électeurs et le nombre de sièges à pourvoir doivent être répartis en collèges électoraux selon les catégories professionnelles, de manière proportionnelle. Le syndicat devra donc pouvoir présenter plusieurs femmes ingénieures sur la liste du collège afférent.

A TAS, ces élections sont prévues début octobre 2019.

A titre de comparaison, voici le taux de féminisation des autres syndicats de l'entreprise :

A la CFDT :

Sur 10 titulaires (représentant·es au CE, délégué·es du personnel et délégué·es syndicales·aux), il y a 4 femmes. Soit un taux de 40%.

A noter, l'élue CE cumule de nombreux mandats : secrétaire adjointe du CE de Toulouse, présidente de la commission économique du CE de Toulouse, membre du CCE où elle assure la présidence de la commission informatique et libertés du CCE, membre de la commission économique du CCE, elle fait partie de la délégation CFDT au comité de groupe, ainsi qu'au comité d'entreprise européen.

Parmi les adhérent·es de la section CFDT, on trouve 39% de femmes. Ce qui est supérieur au taux de femmes dans l'entreprise qui est de 26% (cf. page 10).

A FO

La principale responsable de la section est une femme, qui cumule plusieurs fonctions (secrétaire de la section, DSC et coordinatrice FO groupe).

Cependant, on ne trouve qu'une femme sur les 9 élu·es (DS, DSC et RS au CE), soit 11%

Le taux de syndicalisation des femmes (adhérentes) est de 35%, soit, comme à la CFDT, bien supérieur au taux de femmes dans l'entreprise (26%).

A la CFE-CGC

Une femme responsable de la section

2 femmes DS sur 3

1 RS au CE sur 1

Ce qui fait 4 femmes sur 5 postes, soit 80%.

Pour les adhérent·es, le taux de féminisation est de 24%

### 2.1.2. L'équipe

Actuellement, **tous les responsables syndicaux CGT sont des hommes :**

- **4 délégués syndicaux (DS):** 3 délégués syndicaux locaux + 1 délégué syndical central (Toulouse & Cannes).

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.

Parmi ces DS, l'un est membre de la Commission Egalité Professionnelle (CEP), deux sont membres de la Commission Emploi et Formation (CEF), un est membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

- **4 délégués du personnel :** 2 titulaires, 2 suppléants.

Le DP a pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salarié·es sur les salaires et sur l'application des dispositions réglementaires relatives au droit du travail, à la protection sociale, la santé et la sécurité des salarié·es ;
- d'alerter l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles ;
- de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) les observations des salarié·es sur les questions relevant de leurs compétences ;
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte d'un·e salarié·e sur l'application du droit du travail ;
- d'accompagner, si elle/il le souhaite, l'inspecteur·trice du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

Pour assurer leurs missions, les DP et DS titulaires disposent d'heures de délégation dont le nombre est prévu par accord d'entreprise.

NB : Les dispositions relatives aux délégués du personnel cesseront de produire effet à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique (CSE)<sup>35</sup>, qui les remplace.

### 2.1.3. Les réunions

Chaque mardi se tient une « réunion syndicale » sur l'heure du déjeuner, à laquelle tous les syndiqué·es sont convié·es par un mèl qui contient son ordre du jour.

Comme me l'a fait remarquer un syndiqué, il n'y a pas de réunion régulière du comité exécutif.

Le local n'étant pas grand (cf. paragraphe suivant « Equipements »), il est presque heureux que les réunions hebdomadaires du mardi ne rassemblent, le plus souvent, qu'une dizaine de personnes.

---

<sup>35</sup> Produit d'une lente maturation législative de près de 25 ans, le CSE doit être mis en place dans toute entreprise de plus de 11 salarié·es, suite à l'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017, dans un délai de 2 ans.

## 2.2 Conditions de travail

La CGT TAS-Tlse dispose d'un local au sein du Comité d'Entreprise, d'environ 20m<sup>2</sup>. Surchargé de documents obsolètes <sup>36</sup>, d'objets variés dont la destination n'est pas évidente, de denrées alimentaires et de boissons (dont une grande quantité de boissons alcoolisées). Il est également équipé d'un réfrigérateur, un micro-ondes, une cafetière, une bouilloire, un peu de vaisselle, quelques plantes, un téléphone fixe, quelques tables et une douzaine de chaises dépareillées.

Il y a aussi un PC connecté et une imprimante, un écran de projection et un vidéoprojecteur.

Les dates de mon stage vont du **lundi 4 mars au vendredi 2 août 2019**.

Mon tuteur principal est délégué syndical local et membre de la CEP (Commission Egalité Professionnelle), secrétaire adjoint du syndicat. (« *Principal* », car il est convenu que 3 autres syndiqués -2 RS et un syndiqué « simple » qui prendra des responsabilités syndicales pendant mon stage- seront mes co-tuteurs de fait, sinon de droit).

Afin de me faciliter les choses, il a été convenu que je serais en télétravail la plupart du temps. Je ne viens sur le site que les jeudis, et quelques mardis (pour pouvoir assister, de temps en temps, à la réunion hebdomadaire, notamment).

Enfin, alors que mon statut de stagiaire de la formation professionnelle exonère la CGT de me verser une gratification, les RS, sur l'impulsion de mon tuteur, ont choisi de m'en verser une quand même. Je perçois donc, en plus de mon Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) une somme de 141, 25€ par mois : 101,25€ de gratification et 40€ en guise de remboursement de mes frais de transport.

### **Journal de terrain <sup>37</sup> – extrait n°1**

#### **Lundi 4 mars 2019 – 1er jour de stage**

C'est Frédéric, délégué syndical et membre du CHSCT, qui s'est chargé de m'accueillir pour mon premier jour de stage et de présence sur le site. L'accès au site de TAS est très contrôlé, et il faut nécessairement qu'un employé de TAS donne son accord par téléphone au « poste de garde » pour qu'on me laisse y accéder. <sup>38</sup>

[...]

Je suis contente de réaliser que le local est équipé d'un micro-ondes et d'un frigo.

Je vais pouvoir mettre ma gamelle au frais, puis tout à l'heure la réchauffer.

Eh non ! Pas de place pour ma gamelle : le frigo est plein à craquer de ... bières !

[...]

A ma demande, Frédéric me donne quelques infos sur la composition salariale de l'entreprise TAS : beaucoup d'ingénieur es, quelques technicien nes, une poignée d'ouvrier es.

Et aussi sur ses activités : Thalès est un grand groupe, dont plusieurs sociétés se partagent les activités. TAS s'occupe plus particulièrement des satellites, et est composée de deux établissements : TAS-Toulouse et TAS-Cannes, qui collaborent.

TAS est issue d'un long passé industriel, fait de moult rachats et fusions. Elle fût Aerospaciale Cannes, puis devint Alcatel Alenia Space après sa fusion avec la Sté italienne Alenia, pour finir par devenir ce qu'elle est aujourd'hui.

<sup>36</sup> Que l'un des anciens syndiqués a demandé de garder pour qu'ils soient remis à l'Institut d'Histoire Sociale

<sup>37</sup> Journal de bord/journal de terrain intégral en Annexe 12

<sup>38</sup> Je découvrirai ensuite, et l'apprendrai à mes tuteurs, que l'accès au CE, dans le bâtiment duquel se trouvent les locaux syndicaux, ne fait pas l'objet d'un contrôle aussi sévère : aucun besoin d'anticiper, il suffit de déposer son passeport en échange d'un badge « visiteur ».



François, délégué syndical et secrétaire du syndicat, fera un bref passage au local, de même que Eric, l'ex-trésorier. Carole, l'une des rares syndiquéEs de TAS, viendra y prendre son déjeuner.

[...]

Je suppose que ces différents passages au local sont coutumiers et n'ont rien à voir avec ma présence. En revanche, je « sens » que ma « spécialité » a un impact sur les sujets de conversation.

Eric me raconte la façon dont les femmes avec qui il a pu en parler, évoquent généralement les freins à leur carrière. Il explique que le premier argument qu'elles avancent toutes, ce sont « les enfants ». Il considère que c'est de l'ordre du cliché. Et que c'est seulement après une réflexion ou une discussion plus poussée, qu'elles abordent les vraies raisons de leur stagnation professionnelle (l'auto-censure, le manque de confiance en elles, etc.)

Pourtant, moi qui suis femme, mère, féministe, et 'apprentie-experte'<sup>39</sup> des questions de genre, j'aurais tendance à dire que les enfants sont bel et bien le premier frein à la promotion professionnelle des femmes ! (et pas seulement à leur promotion professionnelle, mais aussi à leur réalisation personnelle en général.<sup>40</sup>)

[...]

Les résultats de l'étude de l'INSEE « *Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?* »<sup>41</sup> parue le 19 février 2019 confirment mon sentiment.

En revenant de sa réunion de préparation de la NAO<sup>42</sup>, Cyril rapporte avec lui une bonne dizaine de verres sales sur un plateau. Il les pose sur une table, bavarde avec nous, puis s'apprête à partir, quand il réalise qu'il n'a pas lavé les verres. « Ah oui, les verres ! ... Y a que les filles qui ont lavé leurs verres ! » s'exclame-t-il.

[...]

Le Master Genre Egalité et Politique Sociales (GEPS) dans le cadre duquel je fais ce stage, m'a définitivement greffé sur le nez des « lunettes genre » qui me permettent d'interpréter quasiment tout sous ce prisme.

Et la « masculinité » du local CGT me saute aux yeux : beaucoup de denrées « apéro », beaucoup de boissons alcoolisées (bières, whisky, ...), le choix de décapsuleurs<sup>43</sup> comme objet publicitaire à l'effigie de la CGT, le désordre et des traces montrant le manque de soins apportés à l'entretien du local, ...

Il va sans dire que le genre que j'attribue à certains comportements, et en l'occurrence, cette « masculinité » du local, par exemple, sont le résultat de la socialisation genrée qui nous forge tous tes depuis avant même notre naissance. Il ne s'agit évidemment pas d'une *essence*. C'est le résultat d'un processus de construction qui est, par définition, déconstructible.

---

39 Je suivrais volontiers l'excellent conseil de M. Jean-Yves Le Talec, l'un de nos professeur-es du Master, qui nous exhortait à nous considérer nous-mêmes et à nous présenter comme des **expertes** des questions de Genre, ce que nous sommes effectivement, comparativement au commun des mortel·les, mais je préfère attendre d'avoir validé ce Master GEPS pour pouvoir m'en targuer.

40 70% des femmes interrogées dans le questionnaire en ligne (Annexe 3) ont répondu « oui » ('un peu' ou 'beaucoup') à la question : « la parentalité a-t-elle été un frein à votre développement personnel (carrière, vie sociale, vie affective, niveau de vie, loisirs, passions...) ? »

41 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874>

42 Négociation annuelle obligatoire

43 Qui jouent l'Internationale au contact du métal des capsules

## **II) Le CONTENU du stage**

### **A) Un stage à la croisée de plusieurs enjeux**

Si les premières discussions avec les responsables syndicaux de la CGT avaient surtout pour objet le besoin du syndicat de se féminiser, sa situation de « structure dans la structure », n'a pas permis un cloisonnement strict des thématiques. D'autant moins que mon principal tuteur de stage est un féministe engagé, membre de la Commission Egalité Professionnelle (CEP), et d'autant moins que les entretiens et échanges avec les syndiqué·es « glissent » naturellement vers la situation de la mixité et de l'égalité dans l'entreprise, phénomène favorisé par mon statut de stagiaire « égalité F/H ».

Par ailleurs, dans une perspective d'insertion professionnelle post-stage, d'une part, et par prédilection pour les outils de conscientisation, d'autre part, j'ai souhaité éprouver ma capacité à concevoir et animer une séance de sensibilisation/formation sur les questions d'égalité F/H.

C'est ainsi que se sont dégagés les trois enjeux suivants :

- L'égalité professionnelle au sein de l'entreprise
- Les élections des représentant·es du personnel (automne 2019)
- La sensibilisation de tout le public local aux inégalités F/H

### **B) Les résultats espérés ou commande de stage**

En conséquence de ce qui précède, l'équipe de mes tuteurs et moi-même, avons convenu que, pendant ce stage, je travaillerai à élaborer une liste de propositions à soumettre, via la CEP, à la direction, en vue d'améliorer l'égalité professionnelle dans l'entreprise ;

En outre, j'élaborerai un diagnostic des freins à la syndicalisation et à la prise de responsabilités syndicales des femmes à la CGT de TAS-Toulouse, afin d'élaborer des pistes de solutions et remédier autant que possible à l'actuel déficit de représentation des femmes dans le syndicat. Avec, comme perspective, les élections professionnelles prévues en octobre 2019, lors desquelles les listes présentées devront être strictement proportionnelles du point de vue du genre, par rapport à l'effectif de l'entreprise.

Enfin, j'essaierai de susciter l'intérêt de tout le public local pour les questions d'égalité pro et d'égalité F/H en général.

### **C) Volet opérationnel**

Initialement étaient prévues les actions suivantes :

- 1▪ L'analyse des documents internes à l'entreprise TAS-Toulouse sur l'égalité pro, afin d'en dégager des préconisations et revendications à soumettre à la direction ;
- 2▪ La création d'outils de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes ;
- 3▪ Un projet de féminisation du syndicat CGT chez Thalès Alenia Space
  - Enquête- diagnostic sur les freins à la syndicalisation des femmes

- Elaboration d'une stratégie de recrutement de syndiquéEs
- Conception/organisation d'une procédure d'accueil des nouvelles syndiquéEs
- Adaptation du fonctionnement de la section aux contraintes spécifiques des femmes.

Ces objectifs n'ont pas pu être tous atteints, pour des raisons matérielles (voir le paragraphe « 2. Difficultés au chapitre C) Méthodologie, page 34) et de temps.

Cependant, deux diagnostics, de nombreuses préconisations et des livrables ont pu être réalisés.

## D) Les réalisations

Pendant le stage, une quinzaine de livrables (dont 3 questionnaires en ligne) ont été réalisés, assortis de présentations sous forme de diaporamas, ainsi que l'organisation et l'animation de réunions, et d'entretiens. Le détail exhaustif des réalisations est listé en Annexe 5.

Parmi les principales réalisations, il y a :

1. Le questionnaire intitulé « L'égalité femmes-hommes et vous ? » adressé par voie électronique à quelques centaines de salariéEs de TAS, et destiné à être rempli uniquement par les femmes ;
2. Le diagnostic interne à la CGT, élaboré sur la base d'entretiens menés avec des syndiquéEs/RS CGT et d'observations, afin d'identifier d'éventuels problèmes de fonctionnement du syndicat, et les freins à la syndicalisation des femmes.

### 1. Questionnaire « L'égalité femmes-hommes et vous ? »

Ce questionnaire a permis de recueillir 101 questionnaires exploitables, remplis entre le 16 avril et le 9 mai 2019. Ci-dessous le sommaire du diaporama (Annexe 6) restituant les résultats du questionnaire :

Sommaire :

- 1) Le **profil** des répondantes
- 2) Leur degré de **connaissance des inégalités F/H**
- 3) Leur degré de **satisfaction et leur vécu au travail**
- 4) Leur **parentalité et ses conséquences**
- 5) Leur connaissance des **dispositifs internes dédiés à l'équilibre vie privée/vie pro**
- 6) Les **inégalités professionnelles et le sexisme au travail**
- 7) Leurs **préoccupations principales**
- 8) Commentaires libres verbatim (extraits)
- 9) **Synthèse et pistes**








*Point méthodo : pour des raisons pratico-techniques et pour garantir l'anonymat des répondantes, le questionnaire a dû rester « ouvert » → une personne pouvait répondre plusieurs fois ; un homme pouvait répondre.*

Certains points remarquables des résultats du questionnaire ont été rassemblés +dans un tract distribué au réfectoire de l'entreprise par les syndiqués CGT (cf. pages 15 et 16) tels que ceux-ci :

- Plus d'une répondante sur 3 n'a pas retrouvé son poste tel qu'elle l'a quitté au retour de son congé maternité ;
- La parentalité a été un frein au développement personnel pour 70% des répondantes ;
- 53% des répondantes n'ont pas perçu de rattrapage salarial (or la moitié d'entre elles ont plus de 10 ans d'ancienneté)
- 67% des répondantes ont été victimes ou témoins de remarques sexistes au travail
- 1 répondante sur 4 déclare être victime de discrimination salariale
- 73% des répondantes ne connaissent pas le « Guide de la parentalité », guide écrit et distribué par la direction et informant sur les dispositions prévues dans l'entreprise favorisant l'équilibre vie privée/vie professionnelle ;
- 80% des répondantes ayant des enfants, ne connaissent pas la mesure de rattrapage salarial post-congé maternité prévu par la Loi depuis 2006 ;
- Etc.

## 2. Diagnostic interne CGT

Ci-dessous le sommaire du diaporama (Annexe 7) :

| Diagnostic interne - PLAN  |   |
|--|---|
| 1) Profils des enquêtés  |     |
| 2) Propos récurrents ou remarquables des H interrogés              |  |
| 3) Propos récurrents ou remarquables des F interrogées             |  |
| 4) Points communs émergeant des entretiens F & H                   |  |
| 5) Remarques de la sociologue-stagiaire                            |    |
| 6) <u>Ecueils</u> possibles pour les femmes et/ou novices          |  |
| 7) Faiblesses à surveiller   |  |
| 8) Arguments <b>CONTRE</b> la prise de responsabilités syndicales? |   |
| 9) Arguments <b>POUR</b> la prise de responsabilités syndicales    |   |
| 10) Pistes d'amélioration et suggestions                           |   |

Ce diagnostic a permis d'identifier, notamment :

- des problèmes organisationnels <sup>44</sup>
- de l'auto-censure et auto-sous-estimation des femmes
- le problème de l'image de la CGT
- le problème du cumul des mandats
- L'absence de formations syndicales ou autres sur l'égalité F/H
- La difficulté à s'inscrire aux formations syndicales (regard désapprobateur porté par les collègues sur les « absent-es »)
- Le non-respect par la direction de certaines dispositions des accords d'entreprise, telles que celles entourant la prise de mandat, théoriquement censées en permettre l'aménagement

44 Cf. page 29, paragraphe « Des problèmes de désorganisation »



□ L'absence de démarche de la part du syndicat pour faire venir les nouveaux velle

### III) PROBLEMATIQUE

Après beaucoup d'hésitation, c'est la *féménisation du syndicat* qui a finalement été choisie comme thématique centrale de ce rapport de stage. Pour des raisons de faisabilité <sup>45</sup>, d'une part, et d'intérêt pour la structure d'accueil, d'autre part.

Rappel : la CGT à TAS-Tlse rassemble 42 syndiqué·es, dont seulement 6 femmes, soit 14,3%.

Aucune femme parmi les 8 responsables syndicales aux.

Aucune ingénieure parmi les syndiqué·Es.

En mars, au moment du début de mon stage, aucune des syndiqué·Es n'avait encore manifesté <sup>46</sup> le souhait de prendre des responsabilités syndicales. Ce qui risque de poser un problème lors des prochaines élections des représentant·es du personnel à l'automne 2019.

Pour des raisons de « survie » syndicale, il est urgent d'identifier les freins à la syndicalisation et surtout à la prise de responsabilités des femmes dans le syndicat. Et d'y remédier.

Corrolaire de cette analyse, la question se pose de savoir si la Loi dite Rebsamen et ses dispositions imposant la parité F/H aux élections professionnelles peut contribuer à lever ces freins.

#### A) Etat de l'Art

Ce que l'on sait déjà, c'est que le fonctionnement même des syndicats contribue à en exclure les femmes, de manière directe ou par auto-censure des femmes.

##### 1. Des modalités de fonctionnement intrinsèquement excluantes

###### 1.1 La surcharge qu'induit l'engagement syndical.

Yannick Le Quentrec évoque le cumul, les emplois du temps saturés, ainsi qu'« *une autre particularité de ce fonctionnement source d'exclusion [qui] consiste à se référer à la figure d'un militant désincarné, détaché de toute une partie du monde réel : quand les syndicats passent sous silence la dimension familiale, pour les hommes comme pour les femmes, quand ils font l'impasse sur les charges domestiques et les pressions conjugales qui s'exercent sur les femmes, quand ils ignorent les conditions concrètes de la participation syndicale, dans ses interactions avec la vie « privée ».* » (2009)

Ce cumul des fonctions, parfois inévitable quand les forces vives du syndicat sont trop peu nombreuses, fait craindre que l'engagement syndical nécessite une très grande disponibilité, ce qui rebute femmes et jeunes.

C'est aussi ce que soulignait Rachel Silvera : « *Ceci s'explique en partie par l'histoire du mouvement syndical, et des droits syndicaux ; et aujourd'hui par la faiblesse des forces disponibles : le cumul de mandats s'avère souvent inévitable compte tenu de la faiblesse des effectifs militants et de leurs droits syndicaux, les contraignant à occuper différentes fonctions (délégué syndical et secrétaire de CE, conseiller auprès des salariés mais aussi conseiller prud'homal...).* Cette situation est un frein à la participation des femmes, car l'engagement est perçu comme trop

<sup>45</sup> L'accès aux documents internes, tels que les accords d'entreprise, la BDES, les chiffres ayant servi au calcul de l'Index Egalité Pro, s'est avéré difficile. Cf. chapitre « Méthodologie - Difficultés », page 35

<sup>46</sup> Les choses ont évolué ensuite, et une technicienne va accepter de se présenter en tête de liste de son collège.

important, nécessitant une disponibilité totale, à l'instar de l'accès à des postes à responsabilité dans le monde politique ou de l'entreprise. » (2006)

### **1.2 Cooptation masculine et comportement sexiste**

Cécile Guillaume et Sophie Pochic évoquent les « *normes informelles de sollicitation, de cooptation et de sélection des futurs responsables et le poids des stéréotypes de genre dans le découragement des candidatures féminines.* » (2013).

Sophie Binet, parlant de la CGT elle-même, admet que le sexisme y est monnaie courante dans de nombreuses instances, remarque que la parité n'y est toujours pas appliquée, et que l'égalité femmes-hommes est une bataille de tous les instants, où la vigilance la plus grande est de mise, faute de quoi le « *naturel revient au galop* »<sup>47</sup>

### **1.3 Des problèmes de désorganisation**

Dans un article de 2009 visant à mettre au jour le fonctionnement organisationnel de la CGT, Françoise Piotet relève des problèmes très concrets d'organisation matérielle, et cite un représentant syndical qui revient à plusieurs reprises sur « *le manque de rigueur* » au sein de la CGT. Il mentionne notamment les stages de formation syndicale qui doivent régulièrement être annulés à la dernière minute parce que personne n'a fait à temps les démarches administratives ad hoc. « *On a de très bonnes idées, on a une bonne culture syndicale mais sur l'organisation et le fonctionnement, il y a un manque total de rigueur : c'est le foutoir ! On ne sait pas se discipliner.* » ».

Cette pagaille concourt-elle aussi à la désaffection des femmes pour le syndicat CGT ?

On est en droit de se le demander dans la mesure où le temps des femmes est particulièrement compté, du fait de leur double ou triple journée.

### **1.4 Les limites des politiques formelles de mixité des syndicats**

Y. Le Quentrec identifie 4 limites principales aux effets des politiques formelles de mixité des syndicats<sup>48</sup> :

- Les différents échelons des organisations syndicales s'emparent diversement des décisions prises nationalement et des outils existants, par désintérêt pour la question ou par méconnaissance desdits outils
- Augmenter le nombre de femmes n'a pas d'effet sur la prise de conscience critique de la domination masculine
- On déplore, classiquement, un écart entre le discours et les pratiques concrètes
- Les rapports de domination et les inégalités restent des boîtes noires, faute pour la formation syndicale d'avoir encore suffisamment intégré les analyses théoriques

Enfin, au colloque du 14 mars 2019<sup>49</sup>, Yannick Le Quentrec insistera à nouveau sur le fait que les accords sur l'égalité F/H restent creux tant que les acteur·trices (syndicats, entreprises, salarié·es) ne sont pas convaincu·es.

## **2. L'indifférence à ou l'ignorance de la thématique des inégalités F/H**

47 Article sur l'Humanité en ligne du 26 mai 2014 : « Les syndicats représentent-ils et défendent-ils au mieux les femmes au travail ? » Interview de mesdames S. Binet, C. Guillaume, Y. Le Quentrec et V. Monney.

48 Ibid.

49 « La négociation collective de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les PME » à la Maison de la Recherche – Université Toulouse Jean Jaurès.

C'est aussi ce que dit N. Lapeyre dans son mémoire d'HDR (2016):

« [...] Comme partout ailleurs dans le traitement des questions d'égalité femmes-hommes, que ce soit au sein des entreprises, dans les collectivités locales et territoriales ou encore les rouages de l'État, la vitalité de cette question repose pour beaucoup sur le volontarisme politique de ses protagonistes directs, lié au degré de conscientisation des enjeux d'égalité femmes-hommes et/ou féministes [...] ».

Autrement dit, c'est principalement l'absence de prise de conscience ou une prise de conscience insuffisante qui freine les progrès en matière de mixité des syndicats (ainsi qu'en matière d'égalité professionnelle).

Précisément, c'est la question des convictions féministes ou, a contrario, des résistances qui se pose aussi pour expliquer la faible féminisation de la CGT.

### 3. Des résistances ?

#### Journal de terrain – extrait n°2

Je songe à ce qui m'a été dit par Fred sur la différence aussi évidente de féminisation entre les CGT TAS-Toulouse et TAS-Cannes.

A Cannes, sur les 7 responsables syndicales, il y a 4 femmes.

A Toulouse, aucune femme responsable syndicale et seulement 6 syndiquéEs sur les 42 syndiqué-es.

Selon Fred, l'une des explications à cette différence entre ces deux entreprises pourtant très semblables par ailleurs, pourrait résider dans les ... personnes !

A Cannes, l'une des femmes engagée dans l'action syndicale, disposerait d'une « bonne image dans l'entreprise », et aurait ainsi pu entraîner d'autres femmes dans son sillage.

Je réalise donc qu'en effet, dans une section syndicale, le facteur « humain », l'impact des types de personnalités, ne sont pas négligeables.

Et cela m'amène à anticiper, a contrario, certains problèmes. Par exemple : et si il y avait des résistances masculines, en interne, à la féminisation du syndicat ?

[...]

Préalablement à mon entrée en stage, j'avais rencontré une bonne partie de l'équipe, exclusivement masculine, et j'avais été heureusement surprise par l'état de conscientisation de chacun sur les questions d'égalité. Plusieurs des hommes présents avaient témoigné d'une bonne connaissance de la thématique: l'auto-censure des femmes, les problèmes de prise de parole en réunions, le sexisme « ordinaire » en entreprise, etc.

[...] je ne dois pas négliger l'hypothèse selon laquelle, en dépit des apparences, certains hommes de la section seraient, consciemment ou non, réfractaires à un rééquilibrage femmes-hommes des pouvoirs...

[...]

L'un des éléments dégagés par la grande consultation des femmes faite par la CGT concerne les difficultés à être une femme à la CGT, à y prendre toute sa place, et notamment des responsabilités, sans sexisme ni violences, et l'écart entre les valeurs affichées et les actes est dénoncé.

Il y a donc potentiellement des résistances internes au syndicat, mais aussi des facteurs objectifs sur lesquels il est difficile de peser, tel que les « comportements patronaux » (Silvera, 2006).

Car c'est aussi là que des résistances opèrent. Sciemment ou non.

Et même si déjà en 2006, Rachel Silvera soulignait que « le contexte législatif (loi sur la parité en politique et loi sur l'égalité professionnelle) offre de nouvelles opportunités dont les syndicats devraient

*se saisir [...] »*, dans un contexte où le droit n'est que « formel », inefficace ou/et où nul ne prend l'initiative d'en imposer judiciairement le respect, des résistances au niveau de la direction peuvent faire obstacle à l'engagement syndical des salarié·es en général, femmes y compris.

Par exemple, quand la direction ne met pas en application ses obligations sociales, notamment les mesures d'exercice du droit syndical, prévues dans les accords d'entreprise.

Sur ce point précis, il n'y a pas d'autre moyen pour les syndicats que de procéder à des démarches volontaristes pour faire respecter leur droit (vigilance, rapports de force, menaces, procédures, ...). Démarches particulièrement énergivores, en particulier pour de petits syndicats comme celui qui nous occupe.

Quoiqu'il en soit, aujourd'hui, la Loi dite Rebsamen change la donne d'une manière substantielle, et contribue à lever les éventuelles résistances internes aux syndicats, en introduisant une obligation de résultats en matière de parité dans les élections professionnelles.

#### **4. L'ambivalence du droit au service de l'égalité**

Comme nous l'avons vu, sans une conviction forte de la part des différentes actrices, le Droit peut facilement être impuissant à lutter contre les inégalités. Faute de moyens réels pour le faire appliquer, notamment. Et il ne suffit pas de disposer d'un bel arsenal juridique pour assurer le respect des principes d'égalité.

Concernant l'égalité professionnelle, par exemple, Y. Le Quentrec, en 2015<sup>50</sup>, énumérait plusieurs dispositifs prévus par la Loi et soulignait leur caractère contre-productif : *« Le rapport de situation comparée : « Cette liasse de données qu'on est incapable de déchiffrer », des commissions égalité qui n'existent que sur le papier, des accords égalité dépourvus d'état des lieux, de sources identifiées, de mesures opérationnelles et qui ne font que reprendre des extraits du code du travail. De plus, quand des accords égalité existent, ils sont souvent sans suivi et deviennent lettre morte. Dans un tel contexte, ces dispositifs ont des effets pervers pour les représentant·es du personnel car ils les placent face à l'injonction paradoxale de devoir agir en faveur de l'égalité tout en ne pouvant rien imposer à l'employeur, tant sur le plan statutaire que stratégique. »*

D'un autre côté, il peut s'avérer efficace quand il s'accompagne d'obligations de résultats, de sanctions des contrevenant·es et surtout quand des actrices sont à la fois suffisamment déterminées à, et en capacité de, saisir les instances juridiques compétentes pour faire reconnaître son inexécution.

Cécile Guillaume, dans son ouvrage « Défendre le droit des femmes au travail », évoque le fait que *« les femmes n'ont réussi à faire entendre leur voix dans ces instances que grâce à des politiques d'égalité volontaristes »* et *« l'étude approfondie des grandes mobilisations pour l'égal pay au Royaume-Uni atteste que pour défendre leur cause, elles ont dû renoncer aux actions syndicales traditionnelles pour s'emparer des armes du droit et mener des recours en justice »*. (2018)

Aujourd'hui, la Loi dite Rebsamen (2018) contraint les entreprises à une obligation de résultats, mais elle contraint aussi les syndicats, à qui elle impose la stricte parité femmes-hommes sur les listes électorales professionnelles (proportionnellement à l'effectif de l'entreprise).

Ces mesures sont à double tranchant : elles forcent les éventuelles résistances, mais elles pénalisent particulièrement les syndicats présents dans les secteurs et métiers particulièrement masculinisés, tels que

---

<sup>50</sup> Colloque « L'égalité F/H à l'épreuve du dialogue social » – IRT & CERTOP – 12 nov. 2015 – Maison de la recherche Univ. Toulouse Jean Jaurès.



la CGT qui, comme nous l'avons vu en introduction, fait partie des organisations qui demeurent le plus loin de la parité, avec un écart relatif de 1,5.

Par ailleurs, outre d'éventuelles résistances de la part des hommes du syndicat, il apparaît que les résistances peuvent venir des femmes elles-mêmes, par le biais de leur auto-sous-estimation et de l'auto-censure.

## **5. L'auto-censure et le manque de confiance en elles des femmes**

Un nombre non négligeable de répondantes à la grande consultation, disent avoir *peur*. Peur de manquer de compétences et de connaissances, ce qui les fait craindre de ne pas être capables de répondre aux questions et demandes, et les fait redouter les rencontres avec la hiérarchie.

Il est apparemment de bon ton actuellement de remettre en question cette notion d'auto-censure (des articles récents arguent de la légèreté méthodologique d'études ayant servi à la démontrer <sup>51</sup>, ou la dénoncent comme « dangereuse » au motif qu'elle renverrait à une responsabilité individuelle (Latour, 2008), etc.).

Cependant, de nombreuses monographies et articles de référence, tels que les travaux de M. Duru Bellat (2017), de V. Rouyer et alii. (2014), de M. Ferrand (2004), etc. montrent clairement comment la longue socialisation de genre et la construction de l'identité des filles puis des femmes, peut mener, dans l'entreprise, comme dans tout domaine, à ce que les femmes soient généralement moins entreprenantes car moins confiantes.

Et si « manque de confiance en soi » et « auto-censure » ne sont pas la même chose, selon Patrick Scharnitzky <sup>52</sup>, l'un est bien le germe de l'autre.

Enfin, on peut imaginer que cette auto-censure trouve à se justifier et à se renforcer par la réalité objective et matérielle des femmes qui supportent généralement la plus grosse partie du travail reproductif. <sup>53</sup>

## **6. La charge matérielle et mentale des femmes**

Les sociologues spécialistes de la question de l'engagement syndical des femmes, telles que, par exemple, Cécile Guillaume (2007, 2018), Rachel Silvera (2006), Sophie Pochic (2013), Yannick Le Quentrec (2009), partagent un diagnostic commun dans lequel sont invoqués, notamment, le poids des charges domestiques, incompatibles avec les horaires des réunions ou des manifestations syndicales, le machisme de certaines organisations syndicales, ou les revendications des syndicats qui ne répondent pas toujours aux attentes des salariées.

Et, en effet, le travail reproductif, en particulier le travail de soins aux personnes dépendantes (enfants, ancien·nes) étant principalement assuré, gratuitement, par les femmes, il est l'une des mamelles les plus productives d'inégalités entre femmes et hommes.

---

51 <http://curt-rice.com/2014/04/22/what-happens-when-under-qualified-women-apply-for-jobs-and-why-sheryl-sandberg-and-mckinsey-wrongly-think-we-dont-know/>

52 Rencontre avec Patrick Scharnitzky – 2016 - <https://www.eveprogramme.com/15549/et-si-le-deficit-de-confiance-en-soi-des-femmes-etait-en-soi-un-stereotype/>

53 Le *travail reproductif* désigne ici la prise en charge et l'entretien du ménage et des membres qui le composent ou qui y sont lié·es : élever et s'occuper des enfants et des personnes dépendantes, préparer les repas, faire les courses, le ménage, prendre soin de la famille, ...

Mais ce n'est pas seulement la charge *matérielle* du travail reproductif qui expliquerait la désaffection des femmes pour la syndicalisation. En théorie, le gros de l'activité syndicale se passe pendant les heures de travail et sur le lieu de travail. Même si, comme Yannick Le Quentrec le soulignait (cf. page N « Des modalités de fonctionnement intrinsèquement excluantes »), on continue de devoir lutter contre « *la figure d'un militant désincarné, détaché de toute une partie du monde réel* ». C'est aussi (et surtout?) la *charge mentale*.

La « charge mentale », je le rappelle, est une notion théorisée par Monique Haicaut (1984), qui remarquait que la double journée des femmes ne consiste pas seulement dans un enchaînement de deux types d'activités, à des endroits différents, mais représente plutôt une intrication d'activités qui interfèrent les unes avec les autres, qui nécessitent un calcul permanent, une gestion fine du temps et des déplacements, afin de pouvoir les assumer toutes. « *Pour une majorité de femmes, cela consiste à assurer la cohérence des plannings quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel de tous les membres de l'entreprise famille.* »<sup>54</sup>

Fin 2018, la CGT a lancé une grande consultation nationale, intitulée « *Femmes, la CGT vous la voulez comment ?* ». Les résultats de cette consultation ont été analysés par Rachel Silvera et Clémence Helfter, dans un rapport<sup>55</sup> rédigé par Sophie Binet.

Dans les résultats de cette consultation, parmi les raisons principales invoquées par les femmes pour justifier leur réticence à prendre des responsabilités syndicales, figure en bonne place le '*manque de temps*' et leurs difficultés réelles ou supposées à concilier vie professionnelle et engagement syndical, d'une part, et vie personnelle et engagement syndical d'autre part.

Dans le premier cas (conciliation vie syndicale/vie professionnelle), ce sont les comportements et résistances patronales<sup>56</sup> évoqués ci-avant (page 30). qui expliquent au moins partiellement ces difficultés. Dans le deuxième cas (conciliation vie syndicale/vie privée), ce sont les modalités de fonctionnement '*intrinsèquement excluantes*', évoquées au paragraphe A) 1. ci-dessus qui sont probablement en cause.

Enfin, avant même la prise de responsabilités syndicales, et dans le cas précis qui nous occupe de la CGT à TAS-Toulouse, le problème de la désaffection des salariéEs pour la CGT peut aussi être expliquée par la question du rapport de classes. L'image traditionnelle de la CGT étant celle d'un syndicat ouvrier, fortement politisé.

## **7. La question du rapport de classes**

Dans un article intitulé « *Un engagement incongru ?* »<sup>57</sup>, Cécile Guillaume et Sophie Pochic questionnent l'engagement syndical de cadres à la CFDT. Cet « *engagement syndical des cadres est loin d'être une évidence* » même à la CFDT, pourtant « *vue comme un syndicat plutôt réformiste, qui n'a pas de coloration politique* ».

La CGT, quant à elle, a longtemps été très clairement associée au Parti Communiste (PC) et considérée comme un syndicat avant tout *ouvrier* (Ranger, 1986).

Même si la CGT a créé l'UGICT-CGT, soit l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, de laquelle la CGT TAS-Tlse est adhérente, cette image d'un syndicat ouvrier et politisé n'est pas près de

<sup>54</sup> « L'injonction paradoxale à l' « autonomie économique » faite aux femmes dirigeantes de foyers monoparentaux », mémoire de Master 1 GEPS – Juliette Doroy – 2018 – Université Jean Jaurès

<sup>55</sup> Il m'a expressément été demandé par la permanence confédérale de ne pas diffuser le rapport de Sophie Binet.

<sup>56</sup> Accord de proximité

<sup>57</sup> Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol. vol. 59, no. 3, 2009, pp. 535-568

s'éteindre.

Or, presque 67% des femmes employées à TAS-Tlse sont des ingénieures-cadres.

D'ailleurs, indépendamment de la question de la féminisation du syndicat, le fait qu'au sein d'une entreprise de la branche de la Métallurgie, où la CGT est historiquement fortement implantée, le syndicat CGT local arrive bon dernier aux élections des Instances Représentatives du Personnel (IRP) montre, s'il en était besoin, combien la dissonance est forte entre les représentations liées à la catégorie « ingé-cadre » et celles de la CGT.

## B) Hypothèses

Parmi les hypothèses pouvant expliquer la désaffection des femmes pour la syndicalisation à la CGT, il en est deux qui me semblent couvrir de manière large la plupart des obstacles potentiellement en cause : le fonctionnement et l'image du syndicat, d'une part, et d'autre part, les charges et postures « féminines ». Par ailleurs, nous essaierons de voir dans quelle mesure la Loi dite Rebsamen peut réellement améliorer la représentation des femmes dans le syndicat.

### 1) Un fonctionnement et une image excluant·es et/ou rebutant·es

Les problèmes d'organisation ; la « timidité » des responsables syndicaux qui n'invitent pas expressément les femmes à s'engager ; la méconnaissance de leurs propres droits sociaux et syndicaux par les responsables syndicaux en place, qui ne permet pas d'envisager l'accompagnement efficace des « nouvelles recrues » ; une image rebutante de la CGT, surtout pour des salariéEs majoritairement 'ingé-cadres' ; et une connaissance insuffisante de la problématique des inégalités F/H sont autant d'éléments pouvant expliquer la désaffection des femmes pour l'adhésion puis la prise de responsabilités dans le syndicat CGT de TAS-Tlse.

### 2) Des charges et postures spécifiquement 'féminines', obstacles à l'engagement syndical.

Le travail reproductif n'étant pas également partagé entre les femmes et les hommes, celles qui s'en chargent disposent de moins de disponibilité aussi bien mentale que temporelle pour se consacrer à une activité tierce, telle que l'engagement syndical.

En outre, du fait de la socialisation genrée, les femmes ont tendance à se sous-estimer, et par conséquent à s'auto-censurer.

### 3) La Loi dite Rebsamen comme antidote aux éventuelles résistances ?

Il est plus que probable que les résistances évoquées plus haut soient mieux combattues si le Droit, c'est à dire un Droit armé, « effectif » (Chappe, 2014), impose des obligations de résultats (et les sanctions corollaires) aux acteur·trices clé de l'égalité.

Surtout dans le cas des syndicats, a fortiori la CGT, dont l'essence même est de s'emparer des questions de discriminations et d'égalité, de justice sociale en général (autrement dit, il en va de la crédibilité du syndicat, plus que pour toute autre instance de dialogue social, de faire respecter le droit des travailleur·ses et les principes d'égalité).

## C) Méthodologie

### 1. Méthodes et Outils

Parmi les outils que j'ai mobilisés, il y a des entretiens, des questionnaires (dont l'un contient un quizz), des observations, l'exploitation des outils déjà existants, élaborés par la CGT au niveau national (confédéral).

Le tout croisé avec les analyses qui ont pu être faites avant moi sur la question de la féminisation du syndicat, par des expertes.

### 2. Difficultés

1) J'ai parfois rencontré certaines difficultés dans l'exercice de ma mission.

2) J'ai dû avancer masquée pour ne pas effaroucher d'éventuelles candidates à la syndicalisation/prise de responsabilités syndicales car il est probable qu'une approche frontale aurait été vouée à l'échec (possiblement culpabilisante et donc rebutante). L'idée était plutôt d'inciter les personnes à réfléchir, et cheminer à leur rythme.

Concernant l'analyse des documents internes telle qu'elle était prévue (cf. paragraphe « volet opérationnel » en page 25), elle est rendue difficile par le fait que :

- Plusieurs des documents qui auraient pu m'aider (BDES, accords d'entreprise, ...) ne sont consultables que via Intranet<sup>58</sup>, auquel je n'ai pas accès ;

- La compréhension des documents que l'on me communique n'est pas évidente.

D'abord, le jargon interne à l'entreprise m'est étranger et chaque nouveau terme demande une recherche ou des questions à mes tuteurs (les « coeff », « forfaits » VS « mensuels », etc.). Ensuite le RSC est plutôt rébarbatif : des tableaux saturés de chiffres auxquels il faut consacrer beaucoup de temps et d'attention, pour espérer en tirer quelque chose...

Echange au téléphone avec Mme Yannick Le Quentrec (YLQ), directrice de l'IRT, à qui je demandais comment il serait possible que le syndicat CGT de TAS, obtienne l'aide d'un·e expert·e pour l'analyse du RSC ou/et de la BDES :

Moi : - *Je me sens un peu désarmée devant cette masse de chiffres, et ça me paraît plus sûr de faire appel à quelqu'un·e d'expérimenté·e dans leur analyse.*

YLQ : - *Ce n'est pas si compliqué que ça ! Vous savez, Mme B. (chercheuse, sociologue, spécialiste de l'analyse de BDES et de la négociation collective sur l'égalité F/H, et chargée de mission à l'IRT) il y a 3 ans, elle n'avait jamais vu une BDES !*

Et pourtant, dans le compte-rendu du colloque « L'égalité F/H à l'épreuve du dialogue social »<sup>59</sup>, Mme Le Quentrec admettra que certains outils de l'égalité sont vidés de leur sens, du fait, notamment de leur complexité : « *Le rapport de situation comparée : cette liasse de données qu'on est incapable de déchiffrer* ».

<sup>58</sup> Cela fait partie de mes recommandations de rendre les accords d'entreprise accessibles en extranet : si un·e salarié·e souhaite consulter les sources de ses droits, elle/il doit pouvoir le faire depuis n'importe où, à tout moment.

<sup>59</sup> Colloque « L'égalité F/H à l'épreuve du dialogue social » – IRT & CERTOP – 12 nov. 2015 – Maison de la recherche Univ. Toulouse Jean Jaurès.

3) Il n'y a pas de véritable bureau permettant de travailler de façon rigoureuse. Le local CGT est un lieu de passage peu propice à la concentration. Heureusement, l'organisation du stage en télétravail a permis de contourner le problème.

4) J'ai rencontré des difficultés à réunir les syndiquéEs sur un créneau commun, ce qui a interdit un échange informel et collectif, qui aurait sans doute été instructif en particulier sur les raisons de la non-prise de responsabilités dans le syndicat par les femmes.

5) Enfin, j'ai eu quelques difficultés techniques : l'utilisation des outils informatiques « libres », tels que Framiform, s'est avérée difficile. Après une petite dizaine de messages d'erreur s'apparentant à un beugue, j'ai dû me rabattre sur Googleform que je pensais mieux maîtriser. Et, en effet, la conception du questionnaire m'a semblé plus simple qu'avec Framiform. Cependant, avec Googleform aussi, l'exploitation des résultats a été laborieuse.

## IV) RESULTATS

### A) Hypothèse 1 : Un fonctionnement et une image excluant·es et/ou rebutant·es.

Le résultat de mes observations et analyses recoupe certains des constats mis au jour par la consultation nationale CGT intitulée « *Femmes, la CGT vous la voulez comment ?* ». Cette consultation, menée fin 2018, auprès de salariéEs (syndiquées ou non), et initiée par le 'collectif Femmes mixité', a permis de recueillir 7123 questionnaires exploitables. Elle avait pour double enjeu la syndicalisation des femmes, d'une part, et leur prise de responsabilités dans les organisations CGT d'autre part.

On y retrouve, comme dans le diagnostic de ma structure d'accueil, plusieurs types d'obstacles à la syndicalisation des femmes et à leur prise de responsabilités, liés au syndicat lui-même, tels qu'une auto-censure du syndicat mais aussi la mention d'une mauvaise image de la CGT, vue comme un univers d'hommes, d'ouvriers, vieillot et trop politisé.

Quelques autres faiblesses ont été observées spécifiquement dans ma structure d'accueil, telles que des défaillances organisationnelles, une connaissance insuffisante des dispositions prévues par les accords d'entreprise, et le classique cumul des mandats.

■ Concernant l'organisation matérielle au sein du syndicat, mes observations montrent des faiblesses, qui lui sont possiblement préjudiciables : par exemple l'ordre du jour des réunions ne parvient souvent aux syndiqué·es que le matin de celles-ci, ce qui ne leur laisse pas de temps pour réfléchir aux thèmes listés, et surtout, ce qui peut empêcher certain·es d'entre elles/eux d'organiser leur venue aux réunions portant sur des thèmes qui les intéressent, notamment les syndiquéEs, toutes ETAM<sup>60</sup>, contraintes par un emploi du temps rigide qui nécessite d'anticiper.

Un questionnaire « vie syndicale » (cf. Annexe 8<sup>61</sup>) a été soumis aux syndiqué·es, et 16 d'entre elles/eux, soit 38% du panel y ont répondu. 3 syndiqué·es ont précisé ne jamais pouvoir se libérer pour les réunions hebdomadaires, systématiquement fixées à l'heure du déjeuner.

<sup>60</sup> ETAM : employé·es, technicien·nes et agents de maîtrise. Catégorie de salarié·es dont le statut est équivalent à celui des ouvrier·es ou à un niveau intermédiaire entre ces dernier·es et le personnel d'encadrement.

<sup>61</sup> Par oubli, le questionnaire en ligne n'a pas été fermé aux réponses. L'annexe 8 contient 18 réponses, mais le diaporama de présentation des résultats n'a tenu compte que des 16 premiers questionnaires.

Le comité exécutif du syndicat n'est quasiment jamais réuni.

Aucune permanence n'est encore organisée au local. Ce qui permettrait pourtant d'éviter que des salarié-es éventuellement intéressé-es de se syndiquer ne se rabattent sur les « concurrents » dont les locaux, voisins, sont généralement ouverts et habités par des militant·es prêt·es à les recevoir.

Les décisions prises en réunions ne sont pas toujours accompagnées des précisions nécessaires à leur suivi : il n'est pas défini ni « qui ? » ni « quand ? » et les décisions restent parfois des vœux pieux...

J'observe aussi des pratiques possiblement délétères telles que des réunions qui ne disent pas leur nom, entre syndiqué·es ou/et responsables syndicaux, donnant lieu à des échanges informels portant sur des questions syndicales. Autrement dit des réunions non planifiées, spontanées, où s'ébauchent des décisions. Ce n'est pas un grand problème, mais le risque existe de « perdre » des syndiqué·es qui se sentiraient exclu·es des prises de décision ou qui n'y comprendraient rien, faute d'avoir participé aux échanges.

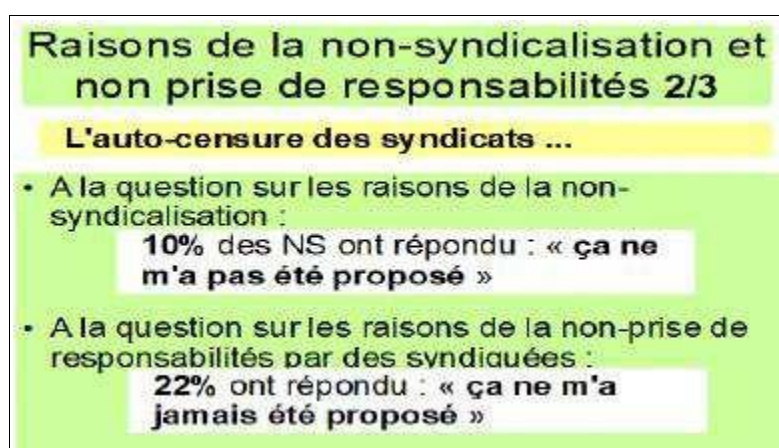
Enfin, le local désordonné, négligé, encombré de piles de vieux papiers, d'objets hétéroclites et de meubles dépareillés peut, pour les plus sensibles à leur décor, être un repoussoir. 2 des 16 syndiqué·es ayant répondu au questionnaire « Vie syndicale » indiquent qu'elles/ils viendraient plus volontiers aux réunions hebdomadaires si le local était plus accueillant.

Tous ces éléments peuvent contribuer à décourager les bonnes volontés.

■ Pour ce qui concerne la tendance du syndicat à l'auto-censure, plusieurs échanges m'ont montré que les responsables syndicaux préjugent parfois des refus des femmes à prendre des responsabilités et ne les leur proposent pas. Tantôt parce qu'elles ont effectivement manifesté ouvertement des réticences sur la question dans le passé, tantôt parce qu'elles ont évoqué des problématiques personnelles, qui, du point de vue des responsables n'est pas compatible avec la prise de responsabilités.

Dans les deux cas, on manque l'occasion de laisser la personne décider pour elle-même, et peut-être de s'engager.

C'est ce qui ressort également de la consultation nationale CGT : 10% des salariéEs non-syndiquées déclarent qu'on ne leur a pas proposé de se syndiquer, 22% des syndiquéEs déclarent qu'on ne leur a pas proposé de prendre des responsabilités dans le syndicat.



Extrait du diaporama synthétisant les résultats de la consultation nationale CGT « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? »<sup>62</sup>

<sup>62</sup> Cf. Annexe 4



■ La méconnaissance des droits sociaux et syndicaux ne permet pas d'envisager l'accompagnement efficace des « nouvelles recrues ». Le syndicat souffre manifestement d'un problème de transmission des savoirs syndicaux, puisque, par exemple, le DS siégeant à la commission égalité professionnelle, ne sait pas à combien d'heures de délégation l'accord d'entreprise lui donne droit.

A plusieurs reprises, je constaterai que les RS eux-mêmes ne connaissent pas leurs droits syndicaux ou sociaux...

Comment, dans ces conditions, pourrait-il y avoir un accompagnement efficace des « nouvelles recrues », quand cet accompagnement est l'une des recommandations principales qui est faite aux syndicats pour favoriser l'investissement des femmes (cf. paragraphe « préconisations »), si les responsables syndicaux en place n'ont pas eux-mêmes une connaissance solide de leurs heures de délégation, du fonctionnement des instances?

■ L'image de la CGT est souvent évoquée aussi bien par les répondantes de la consultation nationale CGT que par les syndiquées dans ma structure, qui considèrent qu'elle est un des problèmes principaux expliquant les difficultés de recrutement du syndicat.

*« L'image de la CGT est « dure », celle d'un syndicat composé de « vieux cons râleurs », jamais contents, et un domaine masculin d'ouvriers », me dira-t-on pendant mon enquête-diagnostic interne.*

De plus, Thalès Alenia Space a un fort taux d'ingénieur·es (66% des femmes, 75% des hommes). Il y a donc une « incongruité » (Guillaume et al., 2009) à ce que des ingé/cadres s'engagent syndicalement, a fortiori à la CGT, vue comme un syndicat ouvrier et longtemps associée au Parti Communiste (Ranger, 1986).

Si je n'ai pas pu recueillir de témoignages directs de femmes ingénieures salariées de TAS, il semble évident que cette image les rebute, ou, en tout cas, ne rend pas « naturelle » l'idée de leur engagement auprès de la CGT. Indice supplémentaire : FO rassemble 35% de femmes parmi ses syndiquées, et la CFDT, 39% !

Le résultat concret de ce déficit d'image est qu'on ne trouve aucune ingénieurE parmi les 14,3% de femmes syndiquées à la CGT. Partant, le 3<sup>e</sup> collège électoral (collège des ingénieur·es) est actuellement vide de toute, ne serait-ce que virtuelle, candidature féminine...

■ Le cercle vicieux du cumul des mandats.

Le cumul des mandats est à la fois cause et conséquence de lui-même : dans un petit syndicat, comme la CGT TAS-Toulouse, faute de volontaires, les délégués syndicaux et délégués du personnel sont obligés de porter plusieurs casquettes. Tous les responsables syndicaux de la CGT TAS-Toulouse portent, au moins, deux casquettes : les délégués syndicaux siègent dans diverses commissions, le secrétaire du syndicat est également DP suppléant, etc.

Or, ce cumul pérennise l'image d'un responsable syndical surchargé, qui doit sacrifier sa vie personnelle ou/et professionnelle à son engagement syndical. (Silvera 2006, Le Quentrec 2009). Ce qui peut avoir un effet dissuasif sur l'engagement syndical des autres...

**B) Hypothèse 2 : Des charges et postures spécifiquement 'féminines', obstacles à l'engagement syndical .**

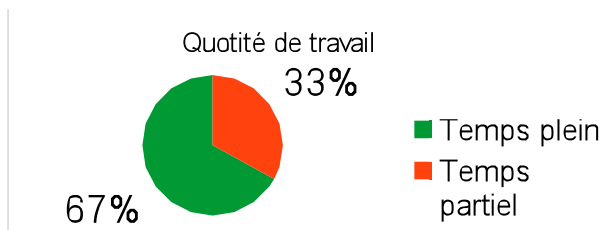
Le diagnostic élaboré en interne afin de mieux comprendre les freins à la prise de responsabilités syndicales par les femmes du syndicat, a fait ressortir plusieurs éléments, dont principalement : l'auto-sous-estimation des femmes et la lourdeur de leurs charges, matérielle et mentale.

Certes le faible nombre de six femmes syndiquées à la CGT, dont seulement 5 ont pu être interviewées, rend délicate la généralisation des résultats obtenus. Cependant ces résultats rejoignent ceux de travaux scientifiques reconnus, ce qui les rend crédibles.

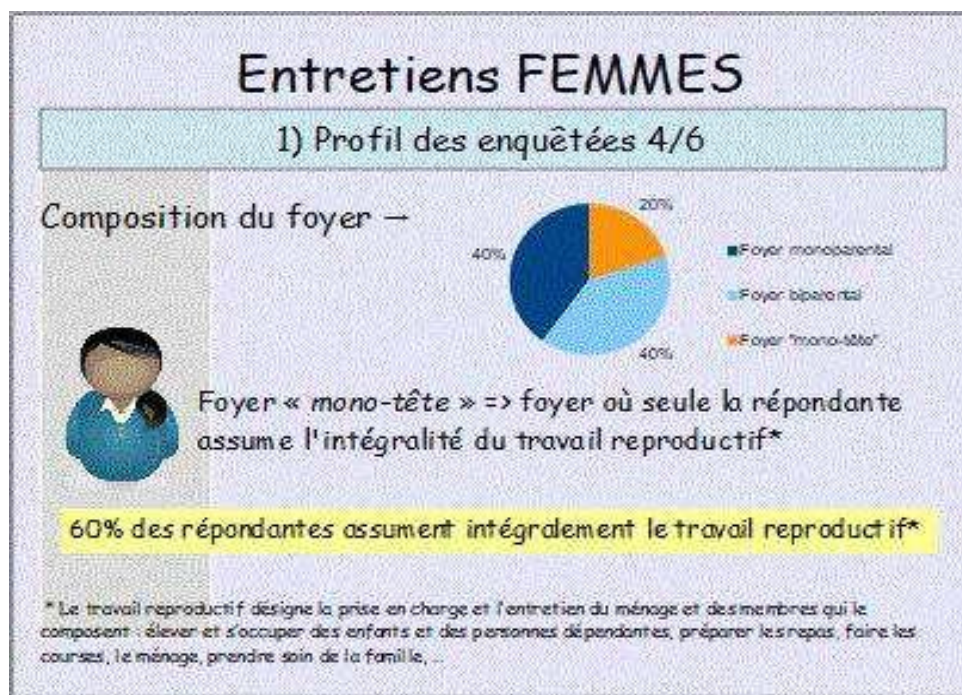
### La charge mentale/ le manque de disponibilité

Comme nous l'avons vu dans la partie « Etat de l'Art », les résultats de la consultation nationale menée par le collectif Femmes Mixité de la CGT auprès de salariées, indiquent que de nombreuses femmes disent manquer de temps pour pouvoir envisager un engagement syndical.

Et, en effet, si elles ont toutes la sécurité du CDI, plusieurs des syndiquées CGT interrogées sont à temps partiel, et si la question n'a pas été posée directement, il apparaîtra au fil des entretiens, que le temps « libéré » a pour vocation des soins aux autres (parents handicapés, enfants).



Plusieurs d'entre elles sont aussi les piliers de leur foyer. Certaines sont dirigeantes d'un foyer monoparental, une autre cohabite avec le père de ses enfants, mais supporte seule l'intégralité du travail reproductif. Au total 60% des femmes enquêtées assument l'intégralité du travail reproductif de leur ménage.



« Le travail reproductif désigne la prise en charge et l'entretien du ménage et des membres qui le composent : élever et s'occuper des enfants et des personnes dépendantes, préparer les repas, faire les courses, le ménage, prendre soin de la famille, ... »

Enfin, notons que si l'on compare les situations des femmes et des hommes syndiqués, on retrouve des différences sociologiquement classiques :

les femmes suivent beaucoup moins de formations, plusieurs femmes sont à temps partiel alors que tous les hommes sont à temps plein, l'immense majorité des hommes interrogés sont des cadres, les 6 femmes syndiquées sont des ETAM.



Cette différence de catégorie a un impact certain sur la capacité des femmes à libérer de leur temps professionnel pour la cause syndicale : à TAS, les cadres et ingénier·es sont au « forfait », ce qui signifie concrètement qu'elles/ils peuvent organiser leur temps de travail comme elles/ils l'entendent, et peuvent donc utiliser les heures de décharge syndicale de façon souple et improvisée. Alors que les ETAM sont en « mensuel », avec des contraintes de temps et d'horaires beaucoup plus strictes.


C'est donc à la fois un manque de disponibilité mentale et matérielle liée à leur vie personnelle qui empêche les syndiquéEs CGT de s'engager, mais aussi un manque objectif de souplesse dans leur planning professionnel qui rend plus complexe cet éventuel engagement.

### L'auto-sous-estimation des femmes :


Pour les syndiquéEs CGT interrogées pendant mon stage, la prise de responsabilités syndicales fait peur, car elle semble nécessiter la maîtrise de beaucoup de connaissances et l'assimilation de beaucoup d'informations.

Comme nous l'avons vu plus haut, c'est aussi la *peur* qui est évoquée par de multiples répondantes de la consultation nationale CGT, qui craignent de n'être pas à la hauteur en matière de compétences, connaissances et assurance.

3) Propos récurrents ou remarquables des F interrogées  
4/7



- La prise de responsabilités syndicales fait peur car elle semble nécessiter la **maîtrise de beaucoup de connaissances** et l'assimilation de **beaucoup d'informations**.
- Le problème du « **temps** » revient souvent comme **argument contre** l'investissement dans la vie syndicale.



### C) Hypothèse 3 : La Loi dite Rebsamen comme antidote aux éventuelles résistances.

#### Les résistances internes ?

Dans ma structure d'accueil, la volonté politique d'agir est là, portée par au moins 3 personnalités du syndicat : mon tuteur, un syndiqué de fraîche date bien décidé à prendre des responsabilités -et qui en a effectivement pris pendant mon stage - et Philippe Q., un ex-responsable syndical qui est à l'origine de ma rencontre avec la CGT.

Ce dernier avait contacté l'IRT dans le but de rencontrer une 'personne-ressources' sur l'égalité F/H. Ayant moi-même contacté l'IRT dans le but d'obtenir une liste d'entreprises d'envergure à démarcher pour y faire mon stage, Mme Le Quentrec, la directrice, nous a mis en rapport.

Somme toute, le syndicat dispose d'un solide socle de militants soucieux d'égalité.

Sur ces trois militants syndicaux, deux ont déjà fait la démonstration d'une très bonne connaissance de la problématique des inégalités F/H. Notamment mon tuteur.

Quelques autres « habitués » du local ont également montré avoir de bonnes connaissances théoriques sur la question, qui semblent leur avoir été transmises, grâce aux démarches de sensibilisation du réseau EAT (sous forme, par exemple, de conférences ou de spectacles organisés au sein de l'entreprise).

Et si certaines déclarations provenant de piliers du syndicat montrent les limites de ces connaissances voire une ignorance de certains pans de la thématique des inégalités femmes-hommes, je ne ressentirai à aucun moment la moindre sorte d'hostilité ni même d'agacement.

En conclusion, je ne repère aucune résistance à l'intérieur de ce syndicat.

En revanche, à l'occasion d'une visite à Toulouse de responsables syndicales aux de TAS-Cannes, j'aurais la démonstration de plusieurs des « limites des politiques formelles de mixité des syndicats » énumérées par Y. Le Quentrec (cf. page 29) , à commencer par l'hétérogénéité des situations, d'un syndicat CGT à l'autre, qui « s'emparent diversement des décisions prises nationalement ».

Mais aussi celle qu'« augmenter le nombre des femmes ne signifie pas augmenter la conscience critique de la domination masculine ». <sup>63</sup>

Rappel : à TAS-Cannes (cf. « Journal de terrain – extrait n°2 », page 30), il y a une bien meilleure représentation des femmes dans le syndicat CGT qu'à Toulouse : 4 femmes sur les 7 personnes ayant des mandats, soit plus de la moitié (57%).

#### Journal de terrain – extrait n°3

Mardi 18 juin.

A mon arrivée au local, j'y trouve une femme et un homme devant leurs ordinateurs portables. Ce sont les deux DSC de Cannes, en visite à Toulouse pour une réunion avec la direction sur la GAE (Gestion Active de l'Emploi <sup>64</sup>).

Nous nous présentons les un·es aux autres et travaillons chacun·e de notre côté pendant un certain temps. Comme déjà évoqué, ma présence en tant que stagiaire de l'égalité impacte manifestement les sujets de conversation. Et, assez vite, Louis, le délégué cannois lance la conversation sur l'égalité F/H.

Et, là, pour la première fois depuis le début de mon stage, je me trouve face à ce que toutes les expertes

<sup>63</sup> Article sur l'Humanité en ligne du 26 mai 2014 : « Les syndicats représentent-ils et défendent-ils au mieux les femmes au travail ? » Interview de mesdames S. Binet, C. Guillaume, Y. Le Quentrec et V. Monney.

<sup>64</sup> Equivalent d'un pré-plan social où les salarié·es volontaires peuvent quitter l'entreprise à des conditions négociées.

de l'égalité F/H expérimentent régulièrement et à quoi j'avais échappé jusqu'ici : un interlocuteur aux idées bien arrêtées sur les bons et mauvais outils pour parvenir à l'égalité F/H.

*Il suffirait de durcir les Lois et forcer les entreprises à appliquer l'égalité, sous peine de sanctions sévères et immédiates, dit-il, et ça roulerait !*

*L'écriture inclusive, ça ne sert rien, c'est du « n'importe quoi ! ». Préciser « un homme ou une femme » dans les offres d'emploi en interne ? C'est idiot ! C'est évident que c'est pour tout le monde, pourquoi le préciser ?*

[...]

Pendant ce temps, Fabienne, la déléguée syndicale centrale cannoise ne pipe mot. Mais elle finira par intervenir pour m'asséner de façon virulente : « je ne suis pas du tout d'accord avec tout ce que tu dis ! » et elle nous qualifiera, mon tuteur -arrivé entre temps- et moi d'« extrémistes de l'égalité ».

Ensuite, elle se gaussera de la « journée de la femme » qu'elle considère être une absurdité <sup>65</sup>, car la journée de la femme, c'est toute l'année ! Puis elle partira déjeuner.

Il y a bien une hypothèse possible pour expliquer cet apparent paradoxe entre un taux élevé de femmes engagées dans le syndicat CGT de TAS-Cannes, d'une part, et un déficit patent dans la connaissance de la problématique des inégalités femmes-hommes d'autre part : les membres dirigeant·es du syndicat n'ont pas eu besoin d'analyser les causes d'une désaffection des femmes pour le syndicat, puisque ce problème ne se pose pas chez elles/eux. Elles/ils n'ont donc pas eu besoin de se former ou de s'informer.

### La Loi dite Rebsamen active l'action du syndicat

La Loi dite Rebsamen semble précipiter les choses, en ce qu'elle force les RS à s'emparer de la question, pour cause d'élections. Question qui a tendance, d'ordinaire, à être reléguée au second plan.

En effet, je constate que les forces vives du syndicat, qui sont peu nombreuses relativement à l'effectif de l'entreprise (8 responsables syndicaux pour un effectif de 2528 salarié·es) se concentrent principalement sur les questions de rémunération, sur la préservation de l'emploi, sur le temps de travail.

Autrement dit, des questions « urgentes » de défense des droits des travailleur·ses.

Car, comme me le feront remarquer plusieurs militants syndicaux CGT, leur tâche consiste bien plus à défendre des acquis contre l'oeuvre en cours d'un tournant néo-libéral, qui jette les bases d'un nouveau modèle social, qu'à proposer des réformes ou conquérir de nouveaux droits.

La « refondation sociale » proposée par le MEDEF dans les années 2000 qui consiste principalement à limiter le « collectif » pour favoriser les négociations au niveau local, et ainsi préférer le contrat à la Loi, fonde les Lois « Travail » ainsi que la Loi dite Rebsamen.

Ces lois et le nouveau code du travail en général, prévoient des dispositions supplétives qui, comme leur nom l'indique, peuvent pallier l'éventuelle absence d'accords, mais quand l'accord (le contrat) existe, il fait Loi.

Or, rappelons-le, « Si le contrat concerne des individus inégaux, comme c'est le cas lorsqu'il est passé au sein de l'entreprise entre l'employeur et les salariés, il exprime en fait un rapport de forces antérieur à la situation de contrat, un rapport social de domination. », et « [...] ce contrat est profondément mystificateur, [que] c'est une fiction, car les individus qui contractent dans le domaine du travail ne sont pas égaux. L'employeur a des réserves, il peut imposer ses conditions, tandis que le plus faible n'est pas

<sup>65</sup> Je la rejoins sur un point : « la journée de LA femme », est un non-sens. Ce sont les « droits des femmes » qu'il convient plutôt de célébrer, pour fêter les avancées, en réclamer de nouvelles et visibiliser la cause jusqu'à ce que ces droits soient si bien ancrés que personne n'ose plus jamais les remettre en question.

*libre de refuser, il est dans une situation de dépendance, il a besoin de contracter très vite pour survivre. La liberté contractuelle régresse donc très vite sous l'empire du besoin en subordination complète ».* (Murard & Wasserman, interview de Robert Castel, 2001)

Par conséquent, ce nouveau paradigme rend plus dense le travail des syndicats qui doivent pouvoir quasiment tout négocier, tout défendre, puisque les dispositions d'ordre public se raréfient et que tout ou presque devient négociable au niveau de l'entreprise.

Leur pouvoir est donc affaibli, ce qui ne favorise pas leur engagement sur des thématiques de 'développement durable' comme l'égalité femmes-hommes.

Concernant cette thématique, d'une certaine manière, la Loi dite Rebsamen rend d'une main ce qu'elle a pris de l'autre : en obligeant les syndicats à une stricte parité proportionnelle, elle leur impose de se saisir de la question et d'oeuvrer pour la mixité en leur sein.<sup>66</sup>

Le syndicat CGT de TAS-Toulouse s'est donc efforcé de faire de la place à des démarches de féminisation du syndicat, et à « recruter » une personne-ressources sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Pure idéologie féministe de militants sincères favorables à la mixité ? Utilitarisme ? Un subtil mélange des deux ? Il n'y a, de toutes façons, pas *une* réponse, puisqu'elle peut varier d'un individu à l'autre.

Quoiqu'il en soit, la Loi dite Rebsamen simplifie les choses en donnant moins d'importance à cette question de la motivation, de la sincérité et de l'adhésion des personnes aux principes de l'égalité femmes-hommes. Il y a désormais une obligation légale faite aux syndicats, qui leur impose de trouver les moyens de la féminisation de leur structure.

Comme à l'époque des débats sur la Loi du 6 juin 2000 sur la parité, on aurait raison de se méfier des moyens qui seront mis en œuvre pour parvenir à cette parité obligatoire, et aux dégâts collatéraux qu'elle peut générer : femmes de paille, souffrance des femmes-quota (Monney et al., 2013), etc., mais, comme pour la loi sur la parité, il est plus que probable que le bilan, *in fine*, soit positif, car on n'a pas encore trouvé un meilleur moyen de faire arriver les femmes dans les instances et dans les directions des instances que ces mesures de discrimination positive.

---

<sup>66</sup> Des esprits soupçonneux pourraient voir dans cette mesure une manœuvre perverse de la part des tenants du néo-libéralisme pour affaiblir encore plus les syndicats, en entravant leur liberté syndicale et en compliquant leur tâche...



## V) PRECONISATIONS

La CGT, au niveau confédéral, a déjà bien travaillé sur les pratiques à mettre en place pour favoriser l'intégration des femmes dans le syndicat, et leur prise de responsabilités, comme on peut le constater en feuilletant certains supports dont le livret « Réussir l'égalité femmes-hommes à la CGT – le guide »<sup>67</sup>.

Mon propre diagnostic interne au niveau du syndicat CGT de TAS donne le même type de résultats, qui ont fondé les préconisations que je lui ai faites.

- **Pression à mettre sur la direction.**

Il est important de faire respecter le droit syndical dans l'entreprise, afin que l'engagement syndical ne soit pas considéré par les managers comme par les autres salarié·es comme une lubie ou un luxe.

C'est pourquoi, il faudrait pouvoir exiger de la direction que soit réellement fait l'entretien de prise de mandat, ce qui n'est pas le cas actuellement ; que soit régulièrement rappelé aux managers/directions/personnels que le syndicalisme est un droit, afin que les syndiqué·es simples ou celles/ceux ayant pris des responsabilités ne subissent pas de pressions ou de reproches, ni de leur hiérarchie, ni de leurs collègues, notamment dans les cas des formations qui doivent pouvoir être prises dans des conditions confortables, c'est à dire en ayant été anticipées et prévues par les hiérarchies, pour être prises en toute sérénité et sans pénaliser les collègues du service.

- **Pression à mettre sur les échelons supérieurs de la CGT**

Il conviendrait d'insister auprès de la CGT pour décentraliser les formations le plus souvent possible, afin de permettre que les syndiqué·es puissent les suivre sans devoir choisir entre vie privée et vie syndicale ; De plus, il est important dans ce contexte de la Loi dite Rebsamen de parité obligatoire des listes électorales professionnelles, et d'une manière générale, dans ce contexte de Gender Mainstreaming, consistant à considérer les questions d'égalité F/H à tous les niveaux de décisions, que le Cogitiel<sup>68</sup> de la CGT comporte des données genrées. Ce n'est pas le cas actuellement (!!).

Enfin, afin de ne pas perdre d'éventuel·es adhérent·es pour de simples raisons d'ergonomie, il faut faire apparaître dès la première page d'accueil, le lien vers la rubrique permettant d'adhérer à la CGT sur le site web du syndicat : [www.tas.cgthales.fr](http://www.tas.cgthales.fr)

- **Améliorer l'organisation du syndicat**

Il conviendrait d'améliorer le fonctionnement du syndicat : en transmettant plus tôt l'ordre du jour, mais aussi en permettant à celles/ceux qui manquent de temps de choisir l'ordre des questions pour pouvoir participer aux débats sans nécessairement assister à l'intégralité de la réunion ;

Il faudrait aussi organiser des permanences au local, par exemple 10 demi-journées dans la semaine à se répartir entre RS, et cela afin d'être en mesure d'accueillir physiquement ou/et par téléphone les personnes désireuses de se renseigner sur le syndicat, sur leurs droits, ou souhaitant adhérer. Comme pour le site web évoqué au paragraphe précédent, pour augmenter les chances d'adhésion des salarié·e, il faut en faciliter la démarche et l'accès.

Pour susciter des vocations, il pourrait être envisagé une répartition des tâches en fonction des compétences ou/et savoir-faire ou/et centres d'intérêts des personnes. Proposer aux syndiqué·es de devenir « référent·e » sur tel ou tel domaine. Deux des syndiqué·es actuellement sans responsabilités syndicales ont manifesté leur intérêt particulier pour la question des risques psychosociaux, par exemple. Ces deux

<sup>67</sup> [https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/re\\_ussir\\_l\\_e\\_galite\\_dans\\_la\\_cgt.pdf](https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/re_ussir_l_e_galite_dans_la_cgt.pdf)

<sup>68</sup> Cogitiel est le logiciel de gestion des adhérent·es de la CGT.



personnes pourraient, si on le leur propose, et si elles l'acceptent, devenir les référentes « risques psychosociaux » du syndicat.

Dans l'optique de faciliter le travail collectif et promouvoir la démocratie participative, il convient d'utiliser le plus souvent possible les techniques et outils collaboratifs (Framacalc, Syndicoop, etc.)

Il serait bon d'exploiter aussi tout simplement les murs du local pour y publier des tableaux, tels qu'un tableau des remplaçant·es pour chaque responsable syndical, afin qu'en cas de son absence, les autres membres du syndicat sachent qui la/le remplace ; Ou encore un tableau « tour de ménage » afin d'instaurer une répartition des tâches d'entretien du local ; Et enfin, un tableau complet et mis à jour, comportant les dates et les lieux, de toutes les formations proposées par le syndicat.

Il s'avère qu'un grand tableau d'affichage a été commandé et reçu par la CGT bien avant mon entrée en stage. Il est resté dans son carton, calé derrière la porte du local, jusqu'à mon départ. Une fois de plus, il me semble qu'une répartition précise des tâches (« qui et quand») pourrait permettre d'éviter ces atermoiements.

**Le rôle de la/du secrétaire du syndicat** est très important pour cela, qui doit pouvoir mener les réunions et distribuer les tâches d'une façon volontaire. Le choix de cette personne et la définition de ses tâches sont importants, et méritent de s'y attarder. On peut envisager de réfléchir collectivement à une espèce de « fiche de poste » pour la/le secrétaire qui définisse clairement les savoir-être et compétences requis·es.

#### ● Tutorat ou parrainage <sup>69</sup>

Dans son document « *Réussir l'égalité femmes-hommes à la CGT – le guide* » <sup>70</sup>, la CGT préconise la mise en place le plus souvent d'accompagnement des personnes qui prennent un mandat.

Dans la mesure où des femmes redoutent d'être incapables d'assurer les responsabilités syndicales, il est effectivement crucial de les accompagner, et de promouvoir cet accompagnement en amont. Autrement dit, il est nécessaire que le syndicat « communique » sur ces aménagements qui facilitent la prise de mandat.

Dans le cas de la CGT à TAS-Toulouse, j'ai même suggéré qu'il puisse être proposé aux personnes sollicitées pour figurer sur les listes électorales professionnelles, un mandat « à l'essai ». De sorte que, dès le départ, les femmes (ou hommes) intéressées par une prise de mandat, puisse le faire sans craindre un engagement trop lourd, qu'elles ne pourraient pas assumer jusqu'au bout.

Démissionner de son mandat est déjà possible, bien sûr, mais une démission est, le plus souvent, vécue comme un échec, voire un abandon. En décidant dès le départ, que le mandat est pris pour 3 ou 6 mois renouvelables, on facilite la décision de le prendre.

#### ● Communication interne et externe

Afin d'impliquer les syndiqué·es, il faut veiller à les consulter le plus souvent possible, quitte à les consulter régulièrement pour savoir si elles/ils souhaitent continuer à l'être (pour éviter de lasser, car un trop grand nombre d'e-mails relatifs à la vie syndicale ou trop de sollicitations diverses, peuvent être contre-productifs).

Il serait souhaitable d'effectuer un travail de centralisation des informations, notamment sur les contenus des accords d'entreprise et sur tous les dispositifs prévus dans l'entreprise, puis de les publier sur un support web libre d'accès (par opposition à l'Intranet, qui suppose, pour certain·es salarié·es, d'être sur leur lieu de travail au moment de la consultation de ces informations). Idéalement, sur le site CGT local.

<sup>69</sup> **Parrainage** seulement (et non pas parrainage/marrainage) puisqu'actuellement tous les responsables syndicaux susceptibles d'accompagner de nouvelles recrues sont des hommes.

<sup>70</sup> Extrait du livret CGT « *Réussir l'égalité femmes-hommes à la CGT – le guide* » en Annexe 13

A partir de cette base, le syndicat pourrait régulièrement distribuer des tracts ou procéder à des affichages contenant des informations intéressant les salarié·es.

*NB : la direction interdit l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins syndicales.*

Comme la remarque en a été faite en verbatim dans les réponses au questionnaire « Vie syndicale », il est conseillé de mettre régulièrement à jour les panneaux d'affichage syndical dans les différents services de l'entreprise, en raisonnant en « communicants », c'est à dire en prévoyant des visuels qui accrochent le regard, des textes percutants et concis, afin d'attirer l'attention sur les publications de la CGT et valoriser son dynamisme.

Il est important de veiller à synthétiser le contenu des communications diverses effectuées à destination des salarié·es, afin de les rendre digestes et rapides à lire.

De plus, comme le recommande le document « Réussir l'égalité femmes-hommes à la CGT – le guide » : *« les supports de communication (journaux, tracts, sites, pétitions...) doivent être à l'image de tous et toutes. Il faut veiller à féminiser systématiquement les textes, à montrer une mixité sur les photos, à porter les revendications des femmes... ! »*

Enfin, en matière de communication, il ne faut pas hésiter à faire de l'auto-promotion, c'est à dire à vanter les qualités du syndicat, à valoriser la CGT en tant que réseau national, puissant et potentiellement vecteur de contacts et de solidarité entre adhérent·es, par exemple, mais d'une manière générale, en listant tous les avantages liés à l'adhésion à la CGT: l'affiliation automatique à l'INDECOSA<sup>71</sup>, par exemple.

C'est ce que le diaporama « Auto-promo » (cf. Annexe 9), converti en une vidéo de 4 minutes, présenté au syndicat par mes soins, a tenté de faire.

#### ● Divers

Parmi les diverses autres préconisations possibles, il y a notamment celle de réfléchir à la pertinence de collaborer avec une avocate spécialisée dans le droit social et du travail. Ce qui serait une dépense très probablement conséquente pour le syndicat qui dispose de peu de moyens financiers, mais qui serait une ressource fiable et simple en matière de droits.

#### ● Egalité Femmes-Hommes

Enfin, en tant que future-experte des questions de genre, il me semble essentiel de mettre l'accent sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, et de sensibiliser l'ensemble de la communauté de l'entreprise : syndiqué·es, RS, salarié·es, managers, direction, etc. sur ces questions.

Deux livrables étaient encore inachevés à la fin officielle de mon stage, et ne pourront pas être joints à ce rapport. Il s'agit, d'une part, du « *kit de sensibilisation* », qui doit recenser les principales sources d'information, les principales informations réglementaires à connaître sur l'égalité professionnelle, les grands principes de l'égalité F/H et les raisons principales (d'un point de vue féministe matérialiste) des inégalités.

D'autre part, il y a le diaporama (et la présentation qui devra en être faite), d'une séance de sensibilisation destinée à initier le public à la notion de « socialisation genrée », afin de faire comprendre les ressorts de cette socialisation et comment elle façonne nos identités, nos rapports et nos comportements.

---

<sup>71</sup> INDECOSA CGT : *INformation et DEfense des COnsommateurs Salariés*, organe qui traite de l'ensemble des questions liées à la consommation (*contrats d'assurances, factures d'énergie, locations etc...*) et qui agit pour traiter les litiges (équivalent de 'Que choisir' ou '60 millions de consommateurs').

Comme nous l'avons déjà vu, il ne peut y avoir de véritable changement dans un système si ses parties prenantes n'ont pas la conviction de la nécessité de ce changement. Et il ne peut y avoir de conviction sans une réflexion personnelle qui passe, nécessairement, par une sensibilisation, quelle que soit la forme que celle-ci puisse prendre.

## VI) CONCLUSION

Pas de surprise... La situation à la CGT TAS Toulouse est conforme aux analyses faites par ailleurs.

Mon propre diagnostic interne sur le fonctionnement du syndicat (cf. Annexe 7) et sur les freins à la syndicalisation des femmes, donne non seulement raison aux chercheuses suscitées, mais aussi fournit les mêmes résultats que ceux de la grande « consultation nationale » lancée par la CGT, intitulée « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? » (Annexe 4)

Le syndicat qui hésite à proposer (qu'il s'agisse de l'adhésion ou de la prise de responsabilités syndicales), le déficit d'image de la CGT particulièrement dans le contexte d'une entreprise comme Thalès dont l'effectif regroupe un très fort taux d'ingénieur·es, les faiblesses organisationnelles, le cumul des mandats, un manque de connaissance par les responsables syndicaux des dispositions des accords d'entreprise, sont autant d'éléments qui contribuent à décourager les vocations syndicales des salarié·es en général, des femmes en particulier.

Concernant l'expertise des dirigeants syndicaux de la problématique des inégalités F/H, elle est hétérogène et varie d'un individu à l'autre, mais il faut souligner que le syndicat CGT de TAS-Toulouse est remarquablement bien « fourni » en responsables syndicaux féministes, non seulement convaincus mais volontaires, qui servent de locomotives sur ces sujets, entraînant tout le syndicat dans leur sillage. C'est un atout de taille et une source d'espoir dans la perspective de féminiser le syndicat.

Cependant, les freins à la syndicalisation des femmes, comme dans le cas d'autres problématiques d'inégalités F/H, sont de natures diverses, et fondés sur des causes profondes et difficiles à faire évoluer.

L'auto-censure des femmes, par exemple, résultat de leur manque de confiance en elles, prend racine dans l'enfance, par le biais de la socialisation genrée qui fait d'une fille moins qu'un garçon. Ce travail de sape ancien et récurrent ne peut pas être balayé à coup de mesurètes réglementaires destinées à n'opérer qu'à l'âge adulte. C'est pourquoi il est crucial de prendre le mal à la racine, en oeuvrant pour la formation et la sensibilisation de tous·tes les acteur·trices dans les lieux de socialisation des enfants.

Et surtout, quand bien même cette question de l'estime d'elles-mêmes des femmes puisse être résolue, une autre mamelle des inégalités continuerait de produire ses effets : la division sexuelle du travail, qui surcharge les femmes en leur réservant la quasi intégralité du travail reproductif. Cette *appropriation* du travail des femmes par les hommes (en tant que groupe) est l'un des facteurs les plus puissants (sinon LE plus puissant) des inégalités femmes-hommes dans toutes les sphères de la société.

Pour revenir à l'échelle de l'entreprise, la critique qu'on peut faire des outils variés que les lois successives ont créés, censés résoudre les problèmes d'inégalités professionnelles, c'est qu'ils finissent souvent par devenir contre-productifs : des données indéchiffrables, de l'opacité dans les calculs, des commissions Egalité Professionnelle qui ne vivent pas, des accords d'entreprise non appliqués, des négligences communicationnelles de la part de la direction, etc.

La Loi Rebsamen va-t-elle, en imposant une obligation de résultat aux entreprises, changer la donne ? Il est permis d'en douter : il manque l'élément principal à la réussite des mesures pour favoriser l'égalité : la conviction des parties prenantes.

Or, pour Thalès Alenia Space, peut-on croire la direction qui s'affiche comme convaincue ? TAS est une entreprise puissante, qui aurait largement les moyens non seulement de former efficacement ses personnels en charge des questions d'égalité, mais surtout d'embaucher des expert-es de ces questions, plutôt que, comme c'est le cas actuellement, d'accumuler les casquettes sur les têtes d'agents du service des Ressources Humaines, qui ne peuvent être à la fois au four et au moulin...

C'est précisément cet argument, d'une manière peut-être un peu plus diplomatique, que je compte avancer aux entreprises auprès desquelles je vais déposer ma candidature : si l'entreprise souhaite vraiment faire progresser l'égalité professionnelle, que ce soit pour des raisons éthiques ou pour des raisons de productivité, elle doit s'en donner les moyens et mon recrutement en tant que chargée Egalité, pourrait lui être très profitable. Non seulement en termes de résultats, mais aussi en termes d'image, car l'entreprise pourra se targuer, dans sa communication, de s'être très concrètement engagée en faveur de l'égalité F/H.

Mon expérience de ce stage au sein d'un syndicat, dans le contexte d'une grande entreprise, a parfait mes notions juridiques (en droit social notamment), et m'a formée aux éléments principaux des « relations sociales ». Quant aux dispositions réglementaires sur l'égalité professionnelle, elles n'ont plus de secrets pour moi, j'en connais les faiblesses et les forces.

Cela ajouté à ma grille de lecture féministe, autrement dit mes lunettes « Genre », perfectionnées et affinées par la formation reçue dans ce Master GEPS qui s'achève, me donne bon espoir d'une insertion professionnelle satisfaisante à tous les points de vue.

## GLOSSAIRE

CCEP : Commission Centrale Egalité Professionnelle

CE : Comité d'Etablissement

CEP : Commission Egalité Professionnelle

CSE : Comité Social et Economique

DP : Délégué du Personnel

DS : Délégué Syndical

DSC : Délégué Syndical Central

ETAM : Employé·es, Technicien·es, Agents de maîtrise. Catégorie de salarié·es dont le statut est équivalent à celui des ouvrier·es ou à un niveau intermédiaire entre ces dernier·es et le personnel d'encadrement.

GJ : Gilets Jaunes

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

Le « Local » = Local de la CGT au sein du CE sur le site de TAS

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

Réseau EAT : Réseau « En Avant Tou·te·s ! », réseau de salarié·es de TAS pour l'égalité femmes-hommes.

RS : Responsable Syndical·e => toute personne ayant une responsabilité syndicale, que ce soit par le résultat d'une élection professionnelle ou par mandat donné par son syndicat.

### Attention !

RS (bis): Représentant Syndical (sous entendu au CE). Dès lors, quand il s'agira d'un·e représentant·e siégeant au CE, il sera précisé « *RS au CE* »

RSC : Rapport de Situation Comparée

TAS : Thalès Alenia Space



## **ANNEXES**

Annexe 1 : Résultats du questionnaire « *Référent harcèlement à TAS-Toulouse* », page 52

Annexe 2 : Charte du réseau EAT (En Avant Tou-te-s), page 55

Annexe 3 : Questionnaire « *L'égalité femmes-hommes et vous ?* », élaboré sur Google Forms adressé aux femmes salariées de TAS-Toulouse, page 56

Annexe 4 : Diaporama synthétisant les résultats de la consultation nationale CGT « *Femmes, la CGT vous la voulez comment ?* », page 70

Annexe 5 : Liste exhaustive de mes réalisations (dont livrables), page 85

Annexe 6 : Diaporama restituant les résultats du questionnaire « *L'égalité femmes-hommes et vous ?* » (version courte destinée à la présentation du 16 mai 2019, devant des salarié·es de TAS-Tlse), page 86

Annexe 7 : Diaporama présentant les résultats du diagnostic interne CGT , page 117

Annexe 8 : Résultats du questionnaire « *Vie syndicale* » adressé aux syndiqué·es CGT, page 162

Annexe 9 : Diaporama « *Auto-promo* », page 169

Annexe 10 : Index Egalité Professionnelle du groupe Thalès, page 181

Annexe 11 : page 9 du *Guide de la Parentalité* élaboré par la direction de Thalès Alenia Space, page 189

Annexe 12 : Journal de bord/journal de terrain, page 190

Annexe 13 : Extrait du livret CGT « *Réussir l'égalité femmes-hommes à la CGT – le guide* », page 202

## BIBLIOGRAPHIE

Duru-Bellat, Marie. *La Tyrannie du genre*. Presses de Sciences Po, 2017

Ferrand, Michèle. « III. La socialisation selon le sexe », Michèle Ferrand éd., *Féminin Masculin*. La Découverte, 2004, pp. 47-65.

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, *Syndicalisme et représentation des femmes au travail*, La Découverte. *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, pp.379-387, 2013  
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01115351/document>

Guillaume Cécile, « Syndiquées – Défendre le droit des femmes au travail » Cécile Guillaume – Collection Académique, presse de Sciences Po, 2018.

Guillaume, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol. n° 78, no. 2, 2007, pp. 39-63

Lapeyre, Nathalie - Mémoire En vue de l'obtention de L'Habilitation à Diriger les Recherches - Université Toulouse Jean Jaurès - « VOLUME I L'ENVOL DE LA POLITIQUE DU GENRE Sociologie d'une dynamique incertaine » - novembre 2016.

Latour, Emmanuelle. « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, vol. 55-56, no. 3, 2008, pp. 53-60.

Le Quentrec, Yannick. « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, vol. 153, no. 3, 2009, pp. 112-119.

Monney, Vanessa, Fillieule Olivier, et Avanza Martina. « Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, no. 2, 2013, pp. 33-51.

Murard, Numa, et Wasserman Gilbert. « La loi et le contrat. Entretien avec Robert Castel », *Mouvements*, vol. no14, no. 2, 2001, pp. 30-37.

Piotet, Françoise. « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, vol. 85, no. 1, 2009, pp. 9-30

Ranger, Jean. Le déclin du Parti communiste français. In: *Revue française de science politique*, 36<sup>e</sup> année, n°1, 1986. pp. 46- 63;

Rouyer, Véronique, Miéyaa Yoan et Le Blanc Alexis. « Socialisation de genre et construction des identités sexuées. Contextes sociétal et scientifique, acquis de la recherche et implications pratiques », *Revue française de pédagogie*, vol. 187, no. 2, 2014, pp. 97-137.

Silvera, Rachel. « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, vol. no 43, no. 1, 2006.