



Luttes des femmes et prise en compte des revendications féministes dans la Cgt

Claire Serre-Combe

Membre de la commission Femmes-mixité de la CGT

En guise d'introduction, je vais vous citer des extraits d'un email reçu la semaine dernière de la part d'un adhérent de la Cgt Spectacle (fédération à laquelle j'appartiens), qui s'étonne que nous ayons organisé une réunion sur les violences sexistes et sexuelles dans nos secteurs d'activité, et que nous appelons à la manifestation du 23 novembre #NousToutes : *« Je trouve étrange que le syndicat participe à la campagne de soutien à la réforme gouvernementale sur les féminicides sans aucun principe de classe, participant ainsi à la politique de division mise en place par le gouvernement contre la montée en puissance de la lutte de classe. »* J'ai d'abord été bien évidemment très énervée, et en même temps j'ai envie de lui dire merci car cela me fait une intro de choix par rapport au thème qui nous réunit aujourd'hui.

Au-delà du fait qu'il n'y a actuellement pas de réforme gouvernementale sur les féminicides, mais plutôt une opération de communication (mais là n'est pas le sujet), cette réflexion en dit long sur les débats qui ont traversé la Cgt depuis quasiment sa création en 1895, et l'ambivalence avec laquelle des militants (et militantes) appréhendent cette lutte. Ambivalence parce que s'il n'est plus possible en 2019 de dire qu'on est contre les revendications féministes, certains continuent de faire perdurer l'idée d'une hiérarchie des luttes, et d'une pensée magique qui revient à dire quand nous en aurons fini avec la lutte des classes, que les classes sociales seront abolies (selon une logique marxiste), alors nous aurons atteint l'Égalité avec un grand E. Et, pour en revenir à la Cgt, cette remarque de l'adhérent traduit aussi la vision (souvent inconsciente) qu'on beaucoup de camarades de l'action syndicale, qui est une action masculine, pensée par et pour les hommes.

Les femmes, effacées de l'histoire syndicale

Un précieux ouvrage est paru en librairie le 17 octobre 2019, aux éditions de l'Atelier, [*Féministe, la Cgt ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale*](#), corédigé par Maryse Dumas, ancienne dirigeante confédérale, Sophie Binet, pilote du collectif confédéral femmes-mixité et Rachel Silvera, économiste et maîtresse de conférences à Paris-X. La première partie de ce livre revient justement sur l'histoire des femmes au sein de la Cgt, et les luttes parfois très acharnées qu'il leur a fallu mener pour que les revendications syndicales intègrent la dimension genrée du travail. En effet, l'intégration de cette dimension n'a pas été une évidence (et en même temps, si elle l'avait été, je pense que les inégalités professionnelles auraient été décimées depuis longtemps). Pourquoi ?



1) La Cgt n'est pas une bulle hermétique aux questions qui agitent la société, un havre de paix où l'égalité femmes-hommes serait une évidence pour tout le monde. On le voit avec la remarque envoyée par l'adhérent, en 2019, et c'est encore plus vrai quand on remonte aux origines de la confédération. On se situe au tournant du 19^{ème} et 20^{ème} siècles, à une époque où les femmes sont encore traitées comme des mineures dans le droit français, et où elles n'ont pas le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari, de leur père, ou d'un tuteur quelconque. Cela a donc donné lieu à des débats épiques, qui paraissent ahurissants avec notre regard de la fin 2019 : les femmes ont-elles le droit de travailler ? Il a quand même fallu près de 20 ans pour que la Cgt prenne position favorablement sur cette question. Et le pendant de cette question c'est « ont-elles le droit de se syndiquer ? » et si on va encore plus loin « ont-elles le droit de militer ? ». Donc on se doute bien que quand de telles questions traversent un syndicat, la question des revendications pour améliorer les conditions de travail des femmes, l'égalité salariale passent en deuxième voire troisième plan. Ça ne veut pas dire qu'il n'y avait pas de revendications de telle sorte, mais elles avaient du mal à émerger au niveau national de la structure.

2) La Cgt est une très vieille maison, qui s'est construite dans le secteur industriel, à une époque où le secteur des services était minoritaire dans l'économie française. Or s'il y avait bien évidemment des femmes qui travaillaient à l'usine à l'époque, elles étaient bien évidemment minoritaires. Cela se traduit dans le militantisme. Si je vous demande de me définir le mode d'action syndicale de la Cgt, on va tout de suite tomber dans des images du type « piquet de grève avec des palettes qui brûlent à l'entrée d'une usine ». Et autour de ce piquet de grève, on imagine des hommes en bleu de travail. On est donc dans une représentation virile de l'action syndicale. J'ai lu il y a quelques mois un ouvrage sur Maurice Lourdez¹, qui était un des responsables du syndicat du Livre parisien (bastion syndical très très très masculin) et qui a aussi structuré au niveau confédéral ce qu'on appelle le « service d'ordre » de la Cgt (qui a pu faire couler beaucoup d'encre par moment) et qui s'appelle en réalité « ALS » (Animation, Luttons, Sécurité). Certains chapitres parlent des luttes menées par les ouvriers du livre (et pas que) qui ont écrit des pages illustres de l'histoire syndicale. Sauf que, quand j'ai fermé le livre après l'avoir dévoré, et bien j'ai réalisé que les femmes sont les grandes absentes de l'ouvrage. Pourtant il y a eu des luttes de femmes, et l'ouvrage, *Féministe, la Cgt ?*, en présente. Mais elles ont été effacées de l'histoire du syndicat (de même que les femmes ont souvent été effacées de l'Histoire tout court). Peut-être ont-elles été effacées parce que ces luttes n'étaient pas spectaculaires comme celles menées par les ouvriers du Livre ? On en revient aussi au premier point évoqué dans mon intervention : les femmes n'étaient à l'époque pas les égales des hommes en droit, donc leurs revendications n'étaient sans doute pas jugées aussi importantes que celles des hommes puisqu'après tout, leur salaire n'était qu'un salaire d'appoint (et ce officiellement dans le droit du travail jusqu'en 1946, puisqu'avant, il était légal de payer moins une femme, à travail égal).

¹ Régis Huleux, [Maurice Lourdez, une certaine stratégie ouvrière](#), Le temps des cerises, 2017.



3) Le corollaire des deux points évoqués est une absence de modèles de femmes syndicalistes. On sait que les modèles sont très importants puisqu'ils permettent une identification, ils permettent de se reconnaître en l'autre et de se dire « moi, aussi, je peux le faire ». Or, quand le dirigeant du syndicat est un homme, quand le délégué syndical est un homme, quand les assemblées générales des syndicats rassemblent une majorité écrasante d'hommes, il est très difficile pour une femme de se sentir légitime pour militer. Pour parler encore une fois de l'ouvrage paru récemment, il y a dedans de très beaux portraits de femmes syndicalistes, aujourd'hui disparues, qui ont vraiment été des pionnières au sein de la Cgt et ont dû jouer des coudes pour s'imposer et imposer les luttes des femmes.

Les luttes des militantes pour imposer la dimension genrée

Le travail de ces militantes a permis d'imposer dans les orientations de la Cgt la nécessité de travailler de concert les rapports sociaux de classe et les rapports sociaux de genre, de démontrer qu'ils sont imbriqués, et que la lutte pour une transformation de la société (premier paragraphe du préambule des statuts de la Cgt) ne peut se faire qu'en prenant en compte les problèmes spécifiques qui pèsent sur la moitié de la population (et quasiment la moitié des maintenant des travailleurs) : les femmes. Inclure les femmes est en effet un enjeu démocratique.

Comment est-ce que cette prise de conscience féministe se traduit-elle ?

Tout d'abord, il faut savoir que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans les statuts de la Cgt. Notez qu'il ne s'agit pas seulement d'égalité professionnelle, car la Cgt a, dans les années 70, compris que restreindre l'égalité à la dimension professionnelle, c'est passer à côté du « continuum » des inégalités. Un exemple : la Cgt a pris position au début des années 70 pour le droit d'avorter. Pourquoi ? Parce que tout ce qui se passe dans la sphère privée, intime, a un impact sur la sphère professionnelle. C'est pour cela aussi par exemple que la Cgt appelle à se mobiliser contre les violences intra-familiales, parce qu'une femme victime de violences dans sa famille va aussi en subir des conséquences au travail (absentéisme, perte d'emploi, etc.).

La charte égalité femmes-hommes et le travail du collectif femmes-mixité

Ce principe d'égalité a ensuite été approfondi par la charte égalité femmes-hommes, adoptée en 2007 et annexée aux statuts de la Cgt lors du 50^{ème} congrès. Cette charte définit l'approche qu'a la Cgt de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans ses structures internes (parité), dans le fonctionnement de ses organisations (identifier les freins à l'engagement militant des femmes et y remédier) et dans les actions syndicales et les revendications collectives. Au sujet de la parité, les



instances confédérales de la Cgt (commission exécutive et bureau) sont paritaires depuis 1999, sans que jamais ce principe n'ait été remis en question. Et quand il y a pu avoir des difficultés pour « faire monter » des femmes, le choix a été fait de diminuer le nombre d'élus à la CE (ce qui ne s'est pas non plus fait sans remous) plutôt que d'avoir une représentation inégalitaire des femmes.

La charte prévoit aussi de renforcer les collectifs femmes-mixité, pour que le thème de l'égalité femmes hommes ne soit pas qu'une considération confédérale mais bel et bien une considération au niveau des fédérations de métiers et au niveau des territoires (Unions départementales et locales). Les collectifs doivent en théorie poursuivre un double objectif : favoriser l'engagement syndical des femmes et porter des revendications pour l'égalité professionnelle. Actuellement, environ 30 % des territoires ont un collectif.

Enfin, parce qu'il ne suffit pas de décréter l'égalité pour qu'elle se fasse, le collectif femmes-mixité a publié un guide [« Réussir l'égalité à la Cgt »](#) pour accompagner les syndicats et les territoires dans ce chantier : prendre conscience des inégalités pour mieux y remédier, mettre en place une politique de syndicalisation à l'attention des femmes, les accompagner dans le militantisme et la prise de responsabilités, créer un cadre de militantisme sûr. Ce dernier point est particulièrement important car la Cgt a créé il y a de cela 3 ans une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles, pour s'attaquer à ce problème entre les militants et les militantes. La Cgt étant une organisation de masse, elle n'est pas exempte d'agissements de la part de militants répréhensibles. Il faut sortir de la politique de l'autruche à ce sujet, et s'attaquer au problème. On ne peut pas s'attaquer aux violences masculines dans le monde du travail si on n'est pas exemplaire en la matière.

Pourtant, malgré les statuts, malgré la charte, la bataille pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore gagnée au sein de la Cgt. On le sait grâce notamment au [Rapport de situation comparée](#) que réalise le collectif confédéral, et qui a mis en lumière que seulement 37 % des adhérents sont des femmes (mais 46 % des nouvelles adhésions sont des femmes). Mais quand on monte dans les strates de l'organisation, les femmes se raréfient : 17 % de femmes dirigeantes d'une fédération, 22 % dirigeantes d'une UD. Et il n'y a jamais eu de femme secrétaire générale de la Cgt.

Un contexte de répression syndicale qui fait obstacle à la lutte pour l'égalité femmes-hommes

On observe aussi une autre tendance inquiétante, bien que pour l'instant marginale : dans les territoires, il y a des collectifs femmes-mixité qui disparaissent (ou sont des coquilles vides, faute de militant-e-s mobilisés sur le sujet), ou il y a aussi des « fusions », avec la création de collectifs « égalités » (avec le risque d'une dilution de la dimension droits des femmes dans un grand fourre-tout). Pourquoi ?



1) Nous sommes dans une période extrêmement dure dans le monde syndical (et le monde du travail) avec un gouvernement qui mène une offensive libérale sans précédent. Le défenseur des droits et l'OIT ont publié récemment un [rapport sur la discrimination syndicale](#) : 42 % de la population active juge que l'engagement syndical représente un risque pour sa carrière. Et 46 % des personnes syndiquées déclarent avoir déjà été victimes de discrimination syndicale. C'est énorme. Donc dans ce contexte, c'est compliqué de syndiquer, quel que soit le sexe du salarié.

2) Pour en revenir à la Cgt, la tentation de se replier sur son « cœur de métier » peut être forte. C'est à dire se battre pour « la base » : le droit du travail, le droit de travailler (lutte contre le chômage et la perte de travail). La féministe que je suis va affirmer que le féminisme est aussi dans le droit du travail. On l'entend, de manière informelle, que quand par exemple telle usine est menacée de fermeture, la mobilisation pour revaloriser les salaires des métiers dits féminins, on verra plus tard. Il faut donc toujours être très vigilantes et rappeler que la question des femmes au travail n'est pas une question à part.

Après je reste optimiste : la Cgt a tenu au printemps dernier son 52^{ème} congrès, qui a vu aussi des syndicalistes pousser pour un document d'orientation plus vindicatif sur la question des femmes, sans que personne n'ose au contraire tenter de gommer ces revendications. Mais c'est un travail de longue haleine.