Cécile Guillaume, *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*

Paris, Presses de Sciences Po, 2017

Jean-Philippe Tonneau

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/9447>

DOI : 10.4000/travailemloi.9447

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 2 novembre 2019

Pagination : 122-126

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Jean-Philippe Tonneau, « Cécile Guillaume, *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail* », *Travail et Emploi* [En ligne], 159 | 2019, mis en ligne le 01 janvier 2020, consulté le 07 décembre 2020.
URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/9447> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.9447>

Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail

Cécile Guillaume

Paris, Presses de Sciences Po, 2017, 248 p.

Lu par Jean-Philippe Tonneau^{*}

Cécile Guillaume nous propose un livre sur les organisations syndicales britanniques et françaises, fruit de plusieurs années de recherches, effectuées seule ou avec d'autres sociologues – Sophie Pochic en premier lieu, mais également Jean-Michel Denis ou Vincent-Arnaud Chappe. Une double question intéresse l'auteure : qu'en est-il de la féminisation des syndicats, et celle-ci, réelle bien que « sélective et inachevée » (p. 179), a-t-elle des effets sur la prise en charge des intérêts des femmes dans le monde du travail ? Pour y répondre, deux recherches comparatives, réalisées entre 2003 et 2015, sont convoquées. Quatre organisations syndicales sont étudiées : d'une part, UNISON (« décrit comme très progressif en matière d'égalité et très féminisé », p. 55) et GMB (« un syndicat moins étudié, plus masculin et aussi [plus] implanté dans le privé », p. 55) au Royaume-Uni ; d'autre part, la Confédération française démocratique du travail (CFDT, qui « s'est imposée du fait de l'ancienneté de la politique de mixité et de l'accès au terrain », p. 55 – l'auteure y fut salariée) et Solidaires/SUD (répondant notamment « au souhait d'aller enquêter dans un syndicat se disant féministe et plus contestataire que la CFDT », p. 55) en France. Trois chapitres ordonnent le livre.

Dans le premier chapitre, l'auteure propose une revue comparée de littérature dans laquelle elle présente les travaux ayant analysé l'une des deux questions qu'elle pose. Il s'agit davantage d'une présentation de différentes recherches que d'une réelle revue critique de la littérature mobilisée. L'auteure ne se positionne qu'à de rares moments par rapport aux travaux cités. Dans la deuxième partie du chapitre, elle précise les contours de sa propre recherche et insiste sur le caractère comparatif de son travail.

En traitant de la féminisation dans les quatre syndicats, le deuxième chapitre constitue le cœur du livre. C. Guillaume « part des individus et des expériences biographiques » (p. 63) de militants qui « ont pour la plupart de nombreux mandats et depuis longtemps » (p. 66). Afin de rendre la comparaison possible entre les syndicats des deux pays, elle distingue et décrit avec précision trois niveaux de carrière : l'adhésion et l'activisme sans mandat sur le lieu de travail ; les premiers mandats à la suite d'élections sur le lieu de travail (*union rep* ou *shop steward* au Royaume-Uni,

^{*} Université de Nantes-CENS (UMR 6025).

délégué du personnel ou élu au comité d'entreprise en France) ; enfin, les mandats au sein des structures syndicales intermédiaires (*branch officer* ou *regional officer*, secrétaire d'une union départementale) et les mandats nationaux (*national officer*, responsable fédéral ou confédéral).

Définis par la stabilité et l'ancienneté dans leur emploi, les militants sans mandat ont adhéré à une organisation syndicale selon trois voies possibles : lors de conflits sociaux au sein de leur entreprise ou, et c'est ce qui prédomine aujourd'hui selon l'auteure, de manière plus individuelle, soit pour être soutenus lors d'un conflit avec leur employeur, soit parce qu'ils ont développé des relations personnelles avec un syndicaliste sur leur lieu de travail. Leurs socialisations politiques et leurs pratiques associatives contribuent également à expliquer leur adhésion à une organisation syndicale. C. Guillaume insiste sur le rôle essentiel joué par ceux qu'elle nomme les « passeurs » – des hommes syndicalistes en poste, bien souvent permanents – dans l'acte d'adhérer et dans la fabrication d'un sentiment d'appartenance au collectif que représente le syndicat. *In fine*, la féminisation de ce profil de militants est essentiellement soumise aux actions et aux politiques mises en œuvre par les dirigeants syndicaux locaux ; ceux-ci peuvent ainsi instaurer des quotas ou réserver des sièges aux militantes.

L'histoire des organisations syndicales, notamment les tensions en leur sein, favorise l'accès des militantes à certains mandats sur leur lieu de travail. Dans les années 1990-2000 par exemple, la défection de militants de la CFDT a permis à des femmes à la fois d'endosser des responsabilités et d'être ainsi récompensées de leur loyauté. Là encore, ce sont les « passeurs » qui ont repéré les éventuelles candidates. Mais ce n'est pas parce que des femmes occupent des mandats syndicaux locaux qu'il faut pour autant conclure à la féminisation ; il faut en effet d'abord examiner les types de mandats qu'elles détiennent. C. Guillaume nous apprend que les savoirs et les savoir-faire des militantes (associés par exemple aux domaines de la gestion) sont bien souvent naturalisés, ce qui les cantonne de fait à certains mandats. Pour accéder à d'autres mandats, considérés comme plus « techniques », il leur faut acquérir des compétences spécifiques. Par conséquent, ce sont celles qui à la fois mobilisent leurs compétences scolaires et qui ont été « sélectionnées pour la transférabilité supposée de leurs compétences professionnelles » (p. 100) qui parviennent à obtenir de tels mandats. Enfin, l'auteure décrit et analyse les nombreuses contraintes auxquelles doivent faire face les militantes – des contraintes familiales et professionnelles jusqu'à la discrimination syndicale.

Après avoir différencié, selon les pays, les voies d'accès aux postes de permanents de niveau intermédiaire et national, C. Guillaume analyse les ressources nécessaires pour les occuper. Les ressources partisans¹ sont essentielles « dans l'accès aux positions formelles de pouvoir » (p. 145). Alors que les militantes les plus qualifiées

1. Que l'on peut définir comme les moyens et les biens, individuels et collectifs, matériels et symboliques, produits par une organisation et accumulés par un de ses membres ou l'ensemble de ses membres.

peuvent pallier un défaut de capital militant² en mobilisant leurs ressources individuelles, scolaires ou professionnelles, les militantes les moins qualifiées n'ont, elles, « d'autres choix que de s'en remettre à l'emprise de l'organisation [...] à mesure qu'elles s'éloignent des mandats d'entreprise » (p. 145). « La montée en responsabilité » se fait parfois en binôme avec « un militant homme expérimenté qui tient le rôle politique » (p. 144). Un mentor peut tantôt jouer en faveur de la carrière syndicale de la militante qu'il appuie, tantôt la fragiliser – la « réussite de son poulain » étant subordonnée « à celle de son mentor » (p. 144). La féminisation de postes de niveau intermédiaire et national dépend surtout des politiques volontaristes développées par les responsables des organisations ; or celles-ci peuvent se retourner contre les femmes et remettre en cause leur légitimité syndicale. Par exemple si la mise en place de quotas au niveau national à la CFDT et à SUD a permis à certaines femmes d'occuper des postes à responsabilités, cela les a aussi « placées face au risque d'être perçues comme un alibi ou un symbole » (p. 146). Les militantes sont bien souvent reléguées à des postes où elles peuvent exercer leurs savoirs et savoir-faire censément naturalisés, qu'il s'agisse de fonctions telles que la trésorerie ou la formation ou de filières spécialisées comme l'égalité femmes-hommes ou le handicap. C. Guillaume questionne enfin le rapport au genre et à la classe sociale de ces militantes et fait émerger une différence nette entre les militantes de la CFDT et celles des trois autres syndicats. Les militantes de la CFDT, qui ne se définissent pas comme féministes, optent souvent pour « une carrière spécialisée moins exposée aux logiques politiques » (p. 162). Les autres, qui ont hérité à des degrés divers « d'un cadrage classiste de l'action syndicale », développent en revanche des stratégies moins individualistes, vivent leur engagement plutôt sur le mode « sacrificiel », revendiquent leur identité féministe et ont « plutôt tendance à neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe » (p. 165).

L'analyse des parcours de femmes durablement inscrites dans le militantisme permet donc à l'auteure de saisir la fabrication organisationnelle des inégalités, les effets limités des politiques d'égalité, et de conclure à la persistance des inégalités de genre.

Dans le dernier chapitre, constatant malgré tout une féminisation progressive des organisations syndicales, C. Guillaume s'attache à en saisir les conséquences sur la défense des intérêts des femmes dans le monde du travail à travers les mobilisations syndicales juridiques en faveur de l'égalité salariale. Ne s'intéressant ici qu'au Royaume-Uni, l'auteure distingue plusieurs temporalités.

L'histoire des mobilisations ouvrières qu'elle retrace depuis le XIX^e siècle débouche sur une conclusion implacable : si les employeurs étaient « opposés aux revendications

2. « Le capital militant se distingu[e] [...] du capital politique qui est, pour une bonne part, un capital de fonction né de l'autorité reconnue par le groupe et à ce titre "instable" : incorporé sous forme de techniques, de dispositions à agir, intervenir, ou tout simplement obéir, il recouvre un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intra-partisanes, mais aussi exportables, convertibles dans d'autres univers, et ainsi susceptibles de faciliter certaines "reconversions" » (Matonti F., Poupeau F. [2004], « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 155, pp. 4-11).

récurrentes des ouvrières pour un salaire égal, qui émergent dès les années 1830 » (p. 184), les syndicats anglais l'étaient tout autant ou, au mieux, cultivaient une certaine ambivalence sur le sujet. La cause pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes connaît un véritable tournant à partir de 1968. La grève des ouvrières de l'usine Ford notamment aboutit à l'adoption de l'*Equal Pay Act* en mai 1970 et à la création, quelques années plus tard, de l'*Equal Opportunities Commission* (EOC), une institution censée aider les « victimes [...] pour instruire le dossier, faire une étude de la jurisprudence et mener des enquêtes formelles » (p. 187). L'évolution de la législation sur l'égalité salariale initiée par le gouvernement travailliste s'explique toutefois en grande partie parce qu'il souhaitait « éviter l'adoption de normes légales européennes plus contraignantes » (p. 189). C'est donc plutôt sous une forme minimaliste que l'égalité salariale progresse. Les conséquences du changement législatif ne se font néanmoins pas attendre : à partir du milieu des années 1970, les plaintes individuelles portées par des femmes adhérentes de syndicats du secteur privé affluent dans les tribunaux. Ce n'est nullement le cas dans le secteur public où les syndicats « estiment que les femmes ont déjà obtenu l'égalité salariale par le biais des accords négociés dans les années 1950 » (p. 190). Comment expliquer par ailleurs la diminution rapide du nombre de plaintes déposées au début des années 1980 (2 500 en 1975, 39 en 1982) ? Si plusieurs causes sont évoquées, dont la lenteur des procédures, C. Guillaume met en avant le rôle des syndicats dans ce tarissement. Leurs membres n'ont pas toujours soutenu les plaignantes, ils ont parfois été de mauvais conseillers juridiques, ils ont parfois aussi encouragé les salariées à accepter des règlements à l'amiable peu avantageux pour elles. Ce manque de soutien de la part des représentants syndicaux locaux tiendrait au fait que ces derniers se soient retrouvés tenus par des employeurs avec lesquels ils avaient « négocié [des accords et des règles] pour la majorité de leurs adhérents » (p. 191).

La décennie 1980 s'ouvre sur une nouvelle configuration. L'action de l'EOC fait avancer l'égalité salariale. En saisissant le droit communautaire, cette commission participe en 1983 à l'adoption par le parlement britannique d'un amendement en faveur de l'égalité salariale (l'*Equal Value*) lui permettant, en retour, de soutenir les plaintes individuelles de femmes syndiquées souvent peu qualifiées. Lors de cette décennie, secteurs public et privé se saisissent différemment de la défense de l'égalité salariale : dans le premier, ce sont les femmes de différents conseils municipaux qui investissent la cause en créant en leur sein des « groupes Femmes » ; dans le second, ce sont des syndicalistes féministes qui encouragent localement certains hommes à se saisir des dossiers et/ou s'y impliquent elles-mêmes. Si différentes actions menées par des syndicalistes font avancer la cause de l'égalité salariale (endosser le rôle d'expert lors de procès, participer à la mise en place de nouveaux accords de classification des emplois, intervenir dans des formations syndicales), le recours à la voie contentieuse devient, au final, difficile. La privatisation du secteur public, qui entraîne à la fois une précarisation des emplois et un affaiblissement des organisations syndicales, a pour conséquence que ces dernières rechignent à user de l'arme du droit et, plus

généralement, à engager le fer avec le patronat. Surtout, une véritable contre-offensive patronale se met en place, les employeurs n'hésitant plus à recourir à la loi et à jouer avec la procédure.

Le nombre de plaintes reste faible jusqu'à la fin des années 1990. De plus, durant cette décennie, l'inégalité salariale devient une véritable menace contentieuse et sert à peser dans les négociations avec les directions. Autrement dit, elle sert à porter d'autres revendications, par exemple pour lutter contre les privatisations du secteur public ou pour négocier l'augmentation des salaires. Lors des négociations, les représentants syndicaux menacent de recourir aux tribunaux pour statuer sur l'inégalité salariale, effective dans l'entreprise considérée, si leurs revendications ne sont pas satisfaites. À la fin de cette décennie et au début des années 2000, le nombre d'affaires relevant *stricto sensu* de l'inégalité salariale connaît un certain regain grâce à l'action de quelques avocats, jusque-là éloignés de ce type de dossiers, payés au résultat, notamment par les syndicats. Leurs confrères qui travaillent avec les syndicats de longue date leur dénie tout engagement et les comparent à des mercenaires qui auraient trouvé dans ce contentieux « une poule aux œufs d'or » (p. 225). Les organisations syndicales doivent, quant à elles, s'adapter à cette recrudescence du contentieux sur l'égalité salariale ; les plaintes sont filtrées, centralisées, leur gestion est déconnectée de l'activité quotidienne militante, et des avocats sont désormais systématiquement sollicités pour les traiter.

Le livre de C. Guillaume allie une belle enquête de terrain et une analyse rigoureuse sur les femmes syndiquées et la féminisation des syndicats. Si nous ne pouvons que saluer la diversité des sources recueillies par l'auteure, elles nous semblent néanmoins trop peu exploitées. À l'exception des entretiens, C. Guillaume ne nous donne à lire ni les archives collectées ni d'éventuelles observations de terrain. Plusieurs thèmes auraient pu être développés, par exemple la concurrence syndicale. S'il en est fait mention à propos des deux syndicats anglais, c'est au travers d'une anecdote d'un enquêté (p. 213). Or la place des femmes dans les syndicats et l'investissement de ces derniers dans la cause pour l'égalité salariale ne s'expliquent-ils pas aussi parce qu'ils sont en concurrence les uns avec les autres et qu'aucun ne veut être en reste par rapport aux autres ? Le livre de C. Guillaume nous questionne inévitablement sur la situation française. Qu'en est-il de l'avancée ou non de la cause de l'égalité salariale par le recours au droit des syndicats ?