

MODE D'EMPLOI

MIXITÉ : LE PLAN D'ACTION DE LA CFDT

LA CFDT S'EST DOTÉE D'UN PLAN D'ACTION MIXITÉ. IL VISE À ASSURER UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS TOUTE LA CFDT, GAGE D'UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DES ASPIRATIONS DES SALARIÉES DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

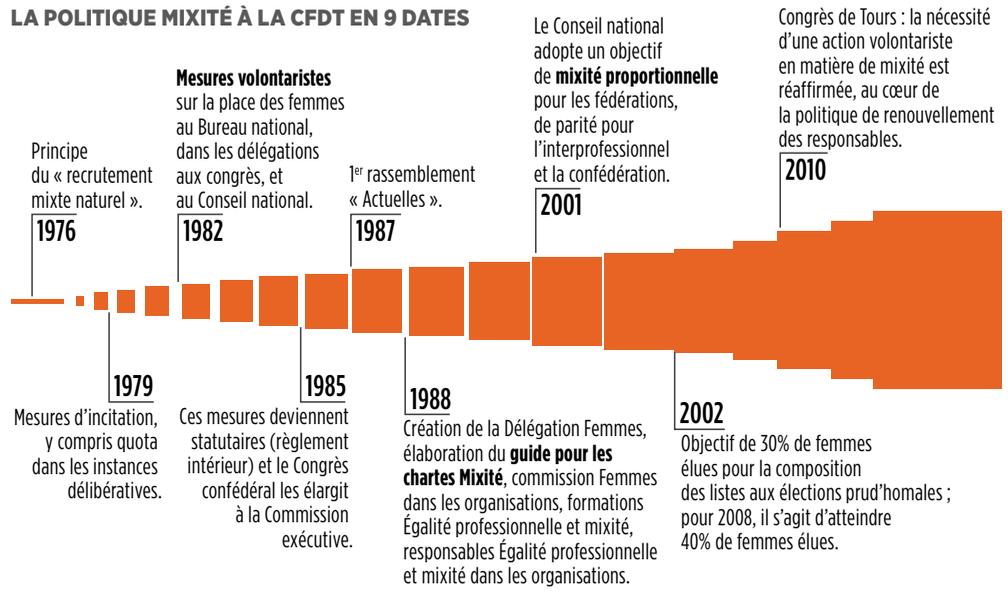
La Commission confédérale Femmes (CCF) a mené un travail d'analyse des mesures et des outils mis en place depuis 40 ans en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les structures de la CFDT, à tous les niveaux de responsabilité. Ce travail d'analyse a abouti à un plan d'action, qui a été adopté par le Bureau national (BN) en septembre 2012.

LA MIXITÉ AUJOURD'HUI À LA CFDT

● UNE QUESTION ENCORE SENSIBLE

Parler de mixité génère facilement et rapidement des réactions émotionnelles (agacement, rejet, agressivité) qui mettent en évidence les difficultés : stéréotypes masculins et féminins particulièrement forts dans un environnement syndical traditionnellement masculin, et une féminisation difficile, comme dans toutes les institutions et

LA POLITIQUE MIXITÉ À LA CFDT EN 9 DATES



lieux de pouvoir. Son traitement est souvent vécu comme source de blocages inutiles ou d'alourdissement des procédures.

● UN ENJEU DE DÉMOCRATIE

La question de la mixité est reliée à celle de l'égalité

femmes-hommes, car **les femmes représentent la moitié des actifs en Europe, 48% en France et 47% de nos adhérents**. Il s'agit donc d'un enjeu majeur de démocratie.

● UN SUJET QUE NOUS NE POUVONS PLUS ÉVITER

Les institutions publiques, les partis politiques et les entreprises nous renvoient de plus en plus souvent à la question de notre mixité, au titre de notre représentativité. Devons-nous appliquer des règles semblables à celles des partis politiques ?

CHIFFRES CLÉS



1/2 des adhérents...



1/3 des membres des instances nationales (CNC, BN, CE) et des membres des exécutifs d'union régionale ou de fédération...



1/4 des secrétaires généraux de syndicat, d'union régionale et de fédération...

... sont des femmes.

Mais il existe de fortes disparités selon les unions régionales et les fédérations. En 2011, seulement 3 régions comptent 50% de femmes dans leurs exécutifs, et une fédération et une union régionale n'en comptent aucune. La progression est irrégulière et des régressions sont rapidement observables si la question n'est plus portée.

Le pourcentage de femmes dans les exécutifs a baissé dans la moitié des fédérations entre 2008 et 2011, et dans plus d'un quart des unions régionales.

Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur notre site www.cfdt.fr / Boîte à outils



DES RÈGLES DE MIXITÉ EXISTENT, MAIS...

● **AU NIVEAU CONFÉDÉRAL**

Les mesures spécifiques de mixité sont insérées dans les statuts ou le règlement intérieur. La mixité ne figure pas parmi les principes généraux du préambule de nos statuts. L'information nécessaire à un suivi de la mixité n'est pas encore stabilisée (par exemple : mandats extérieurs, mixité des délégations aux négociations...).

● **AU NIVEAU DES INSTANCES NATIONALES (CNC, BN, CE)**

La règle des 1/3 est appliquée, mais pas dépassée. Au Conseil national confédéral (CNC), elle est juste respectée, avec de fortes variations au gré des délégations.

● **AU NIVEAU DES INSTANCES FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET LOCALES**

Il existe des chartes Mixité et parfois des règles statutaires, voire des commissions Égalité. Mais elles ne sont pas généralisées et sont parfois même tombées en désuétude. À ce jour, elles ne sont pas répertoriées. Il n'existe pas de base commune (pas de charte Mixité nationale, par exemple).

UN ENCHAÎNEMENT D'EFFETS DE SÉGRÉGATION DÈS L'ADHÉSION

On peut classer les freins à la prise de responsabilité des femmes en 9 catégories.

Certains sont communs à d'autres catégories d'adhérents. Ils sont aussi identifiés par la Confédération européenne des syndicats (CES).

❶ **Le milieu syndical, un milieu sexué**

Il est moins naturel pour les femmes de se projeter dans des responsabilités dans lesquelles les hommes sont sur-représentés (à la tribune, dans les prises de parole en réunions d'instance, et les supports de communication, tracts, magazines, etc.). Le langage, les expressions employées, les images sont connotés. Ils peuvent être source d'inconfort pour les femmes, voire leur rendre l'environnement syndicalement hostile (humour parfois blessant).

❷ **La sollicitation comme mode privilégié dans le choix des responsables**

Du fait de la tendance naturelle à « recruter à l'identique », ce mode de recrutement favorise les hommes.

❸ **Le rôle, à double tranchant, des « mentors »**

Le phénomène des « mentors »

(personnes qui aident volontairement une autre) est très fréquent dans le syndicalisme et joue parfois un rôle important dans l'évolution de femmes dans les organisations syndicales où elles ne trouvent pas aussi spontanément leur place que les hommes. Un juste équilibre entre accompagner et s'effacer est toujours délicat à trouver. Il est préférable que le tutorat soit prévu de façon collective, systématique, limité dans le temps et avec les formations adaptées.

❹ **L'accélération des parcours syndicaux**

Du fait du manque de femmes et d'anticipation, des femmes se retrouvent propulsées dans des responsabilités pour lesquelles elles ne sont ni préparées ni accompagnées.

❺ **La spécialisation des femmes dans des filières de responsabilités**

Les femmes sont plus fréquemment présentes dans des fonctions spécialisées (CHSCT, commissions CE, protection sociale, trésorerie, égalité professionnelle, formation). Or, le parcours militant type, qui fait accéder aux plus hautes responsabilités, privilégie ceux qui ont occupé des responsabilités d'action revendicative.

❻ **Le modèle du surinvestissement, le « parcours sacrificiel »**

Motif de valorisation pour certains militants, il rebute nombre d'adhérents. Le « tout ou rien » est un frein à la prise de responsabilités.

❼ **L'attachement au « parcours type » comme source de légitimité**

Quels que soient leurs qualités et parcours ultérieur, les militants entrés par une voie atypique (ce qui est souvent le cas des femmes) restent longtemps pénalisés par un déficit de légitimité.

8 Les définitions floues des missions et des responsabilités syndicales

Il est difficile d'accepter une responsabilité décrite en des termes généraux, flous, et encore plus de s'y porter volontairement candidates. Les femmes, comme les jeunes, souhaitent prendre des responsabilités en connaissance de cause.

9 Le déficit d'organisation du travail

Il donne une mauvaise image de l'action syndicale, une moindre visibilité sur les responsabilités, et rend difficile la conciliation entre les vies professionnelle, syndicale et personnelle.



LES PRINCIPES D'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION MIXITÉ

Chaque structure de la CFDT est invitée à se doter de son propre plan d'action Mixité selon les principes d'élaboration suivants (voir aussi page IV).

- **Adopter une approche rationnelle** pour dépasser les réactions émotionnelles et les engagements aussi éphémères que marqués par les bons sentiments.
- **Faire preuve de pragmatisme** des actions autant que des discours !
- **S'appuyer sur les 10 propositions de la CES en faveur de la mixité**, qui apportent une mise en perspective déculpabilisante et dynamisante, car tous les syndicats européens font le même constat aujourd'hui et franchissent la même étape.
- **Combiner dialogue et réalisme**, ce qui permet de prendre en compte les dynamiques spécifiques à chaque structure de la CFDT.

CONTRIBUER À LA DIFFUSION D'UNE « CULTURE DE LA MIXITÉ »

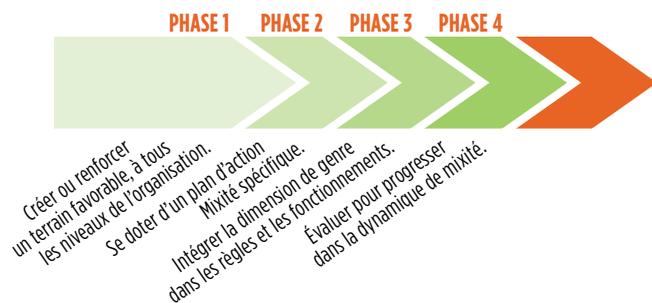
Il faut permettre à toute la CFDT de passer de l'intention à l'action, en étant force de proposition et en construisant les outils nécessaires.

Le plan d'action Mixité de chaque structure de la CFDT doit reposer sur :

- une approche globale et durable pour créer une culture de la mixité dans la CFDT ;
- un bilan Mixité, qualitatif et quantitatif, disponible et pouvant faire l'objet d'une appropriation collective accompagnée par la Commission confédérale Femmes ou la Délégation Femmes ;
- une Commission confédérale Femmes formée, pouvant être sollicitée par les organisations dans un rôle de tiers facilitateur et/ou en appui politique et méthodologique ;
- des temps spécifiques de sensibilisation aux stéréotypes de genre préalables à tout plan d'action, identifiés comme conditions de leur efficacité ;
- la capacité des militants CFDT à intervenir sur les ambiances et les comportements sexistes afin de les supprimer ;
- un temps d'échange de pratiques sur les actions Mixité chaque 8 mars, et la mise en réseau des responsables Mixité qui facilitera la préparation de cet événement ;
- l'implication de tous, militants et militantes de la CFDT, ensemble.

UN PLAN D'ACTION MIXITÉ RÉUSSI

Une dynamique impulsée dans toute la CFDT pour que chaque structure puisse mener des actions au regard de ses possibilités et de ses contraintes.



LES 7 FACTEURS CLEFS DE RÉUSSITE

- 1 Des dirigeants convaincus et responsabilisés.
- 2 Des secrétaires généraux qui impulsent, des militants référents et des collectifs impliqués.
- 3 Une démarche portée par une Commission confédérale Femmes, incitative, dans le respect de la place de chaque organisation au sein de la CFDT.
- 4 Savoir analyser les obstacles, pour mieux les surmonter.
- 5 « Revisiter sa culture » par la remise en cause des stéréotypes de genre, pour une action qui change le réel, au quotidien et sur la durée.
- 6 Une action continue, qui se concrétise par paliers et qui va au-delà des actions symboliques.
- 7 Une dynamique à tous les niveaux de l'organisation et présente dans tous nos fonctionnements et nos pratiques syndicales.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE BOÎTE À OUTILS RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR

NOS AFFICHES

● MIXITÉ



● ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





13 ACTIONS POUR CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION MIXITÉ

ACTIONS	RESSOURCES / MODALITÉS
1 Organiser un temps de prise de conscience des stéréotypes de genre.	<ul style="list-style-type: none"> ● S'appuyer sur le/la responsable Mixité de l'organisation. ● Utiliser le module de sensibilisation aux stéréotypes de genre conçu par la CCF. ● Faire appel à la Délégation Femmes et/ou la CCF pour l'animation par un tiers facilitateur.
2 Porter attention au langage, aux symboles et aux visuels représentant le syndicat pour les faire évoluer.	<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● penser la présence des femmes dès les premiers contacts avec l'organisation syndicale (rencontres, événementiel et lieux d'accueil des salariés) ; ● avoir une juste proportion de femmes parmi les animateurs des formations syndicales ; ● rendre les femmes visibles dans la presse syndicale, les tracts ; ● prêter attention aux expressions langagières ; ● présenter les responsabilités syndicales de façon la plus neutre possible, objective et précise.
3 Élaborer un plan d'action.	<p>À partir d'un état des lieux, il comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● les objectifs, progressifs, échelonnés dans le temps ; ● les actions et leur ordre de priorité ; ● les responsables ; ● les modalités de son suivi, formalisées dans le tableau de bord de suivi des actions. <p>Ressources Se faire accompagner dans sa démarche par un membre de la CCF. Formés à cet effet, ils peuvent intervenir dans un rôle de « tiers facilitant ». Le sujet suscite parfois des réticences ou des réactions fortes. Un tiers intervenant amène de l'objectivité. La CCF apporte une aide méthodologique pour les organisations qui en font la demande.</p>
4 Désigner en son sein une personne ressource.	<ul style="list-style-type: none"> ● Fiche mission disponible à la Délégation Femmes, élaborée par la CCF. ● Informations régulières et appui par la Délégation Femmes. ● Implication dans un réseau de personnes ressources pour mutualisation et échanges de bonnes pratiques.
5 Utiliser un tableau de bord pour suivre les actions dédiées à la mixité et leurs résultats.	<p>Élaboré sur la base d'un modèle-type construit par la CCF, il contiendra des indicateurs de mixité pour la consolidation nationale et le suivi.</p>
6 Avoir une juste proportion de femmes parmi les stagiaires dans les formations syndicales.	<p>Il s'agit de corriger les inégalités afin d'atteindre les objectifs de mixité à moyen terme. La formation constitue le lieu de repérage privilégié.</p>
7 Orienter les actions de développement vers l'adhésion des femmes.	<p>Aller vers les femmes présentes dans les secteurs peu féminisés, vers les femmes qui occupent des emplois atypiques et/ou précaires, et vers les femmes dans les secteurs très féminisés peu syndiqués.</p>
8 Intégrer la dimension de genre dans l'ensemble de l'action revendicative.	<p>L'égalité professionnelle n'est pas que l'affaire des militantes, mais de tous les militants. À intégrer dans notre action au quotidien, dans toutes les formations et négociations.</p>
9 Développer la mixité dans les lieux de débats décentralisés.	<p>La composition de la CCF est une exception dans le paysage syndical même au niveau européen. Elle est un atout pour construire la mixité et l'égalité. Elle est recommandée à tous les niveaux de l'organisation pour la prise en charge du sujet Mixité.</p>
10 Avoir des exigences de mixité dans les mandats de représentation, électifs ou désignatifs.	<p>Faire la liste des mandats que l'on souhaite voir concernés par des critères de mixité. Fixer les objectifs de mixité correspondants et les étapes pour les atteindre. Mettre en œuvre, évaluer, en s'appuyant sur le logiciel Gasel.</p>
11 Faire évoluer règles et statuts à tous les niveaux de l'organisation.	<p>Chaque organisation s'interrogera sur l'introduction de règles de limitation du cumul des mandats, ou sur l'adoption de quotas contraignants. Ressource : une fiche méthodologique « Le point sur les quotas ».</p>
12 Permettre à tout responsable CFDT d'être en capacité de réguler les propos et les comportements sexistes.	<p>Tout responsable dans l'organisation doit pouvoir instaurer des règles de fonctionnement facilitant la prise de parole et le respect de chacun (règles de prise de parole, écoute mutuelle, etc.). Chaque collectif doit être un lieu d'apprentissage du « vivre ensemble » d'où sont bannis les propos et les comportements sexistes.</p>
13 Mettre en œuvre la procédure pour évaluer les progrès de la mixité et permettre une dynamique continue.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dès le mois de janvier de chaque année, faire remonter les tableaux de bord à la Confédération. ● Le 8 mars devenant chaque année le temps fort d'échanges de pratiques sur les actions menées. ● Prévoir un temps fort, de bilan et de communication des étapes d'avancement dans les rassemblements et/ou congrès des structures CFDT.