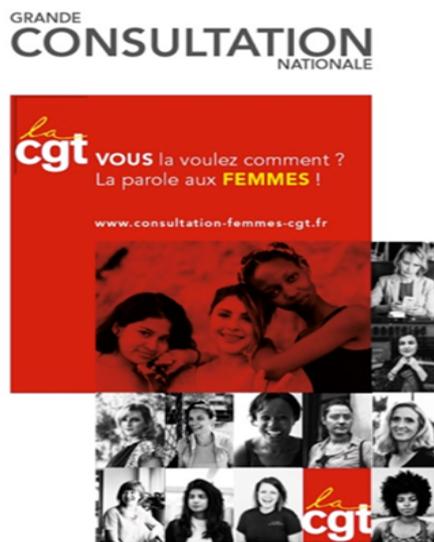




## « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? »

### Principaux résultats de la Consultation nationale



La CGT a mené une consultation inédite auprès des femmes syndiquées à la CGT et non-syndiquées, en emploi, retraitées ou privées d'emploi, pour connaître leurs attentes vis-à-vis de la CGT. L'enjeu de la démarche était double : accroître la syndicalisation des femmes et favoriser, pour les syndiquées, leur prise de responsabilité au sein des organisations de la CGT.

La consultation a eu lieu entre le 12 novembre 2018 et le 20 janvier 2019 au moyen d'un questionnaire d'une quinzaine de minutes rempli en ligne sur [www.consultation-femmes-cgt.fr](http://www.consultation-femmes-cgt.fr). L'information a été diffusée par les organisations de la CGT et via les réseaux sociaux.

Le questionnaire comportait une quarantaine de questions portant sur :

- le vécu au travail sous l'angle des difficultés en tant que femmes (discrimination au travail, sexisme, articulation des temps, etc.) ;
- l'appréciation des propositions portées par la CGT sur l'égalité ;
- les difficultés rencontrées dans le parcours syndical ;
- l'avis sur les leviers à la prise de responsabilité des femmes ;
- les motifs de non-syndicalisation ;
- la connaissance des outils et actions de la CGT pour l'égalité ;
- les temps contraints, l'impact de la vie familiale sur l'engagement et réciproquement.

A la fin du questionnaire, les répondantes étaient automatiquement redirigées vers le site de référence de la CGT en matière d'égalité femmes-hommes ([www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)) et avaient la possibilité de laisser leur adresse e-mail pour recevoir les résultats de la consultation, ce qu'ont fait quelque 4000 d'entre elles.

La présente note expose les principaux résultats issus d'une première exploitation des données recueillies. Une analyse complémentaire ultérieure est prévue pour approfondir certains aspects et en tirer tous les enseignements.

*Nota bene* : les résultats de cette consultation sont à manier avec précaution car elle n'a pas porté sur un échantillon représentatif, ni des femmes syndiquées à la CGT ni des femmes salariées. Les données présentées ci-après concernent donc toujours les répondantes au questionnaire et ne sont pas généralisables à l'ensemble des syndiquées ou l'ensemble des femmes salariées. Ils n'en demeurent pas moins intéressants et potentiellement utiles.

## Le profil des répondantes

10 048 personnes ont répondu à la consultation, 7123 questionnaires sont exploitables, 5659 par des syndiquées et 1464 par des non-syndiquées. Les 2800 restantes se sont arrêtées en court de route.

- **Les syndiquées**

**La moitié a plus de 50 ans** ; 83 % ont le Bac et plus ; 63 % perçoivent moins de 2000€ (revenu net par mois), 85 % sont en emploi dont 48 % sont fonctionnaires ; 13 % sont retraitées ; **40 % sont ouvrières/employées**, un tiers professions intermédiaires et un quart cadres.

Du point de vue de leur situation familiale, 67 % sont en couple, 49 % ont des enfants à charge ; 46 % déclarent partager les tâches domestiques (courses, repas, ménage, linge), 55 % disent s'occuper de leur(s) enfant(s) à égalité avec leur conjoint (50/50) et 40 % disent s'occuper pareillement à 50/50 des personnes dépendantes.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est une question importante pour 99 % des syndiquées répondantes : elle est très importante pour 82 % et plutôt importante pour 17 % d'entre elles.**

Interrogées sur le point de savoir si elles se disent féministes, **elles sont 66 % à répondre « Oui parce que je pense que l'égalité F/H est une question essentielle »** (proportion qui atteint 77 % chez les retraitées), 30% répondent « Non parce que ce terme fait peur, il est connoté négativement mais je suis pour l'égalité » tandis 4% répondent « Je ne sais pas ».

**Les répondantes syndiquées sont majoritairement actives et engagées** : 55 % sont responsables syndicales élues ou mandatées (désignées plus loin comme « les responsables ») ; 24 % participent activement sans être élues ou mandatées (réunions, diffusions de tracts, etc. – ce sont les « actives ») et 21 % paient simplement leur cotisation sans participer aux réunions ou aux actions (les « cotisantes »). Au total, 57 % des répondantes syndiquées ont déjà participé à une négociation, 72 % à une diffusion de tracts et 88 % à une grève.

- **Les non-syndiquées**

**Elles sont plus jeunes que les syndiquées** (36% ont plus de 50 ans), 6 % sont retraitées ; elles sont plus diplômées (90% ont le Bac et plus) ; elles ont globalement une meilleure situation professionnelle : 48 % ont un revenu net mensuel de plus de 2000 € ; 90 % sont en emploi, dont 45 % fonctionnaires ; un tiers sont ouvrières/employées, **un quart professions intermédiaires et 40 % sont cadres, soit 65% d'ICTAM.**

Leur situation familiale est proche de celle des syndiquées : 69 % sont en couple, 51 % ont des enfants à charge ; 48 % disent partager les tâches domestiques, 53 % les charges familiales (enfants) et 34 % le soin des personnes dépendantes.

**Ces répondantes non-syndiquées sont largement engagées** : 66 % ont déjà participé à une grève, 71 % à une manifestation et 83 % à une pétition. Par ailleurs, 79 % d'entre elles ont un syndicat présent sur leur lieu de travail ou de vie et 78 % ont déjà parlé à un.e militant.e CGT.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question importante pour 97 % de ces répondantes : elle est très importante pour 80 % et plutôt importante pour 17 % d'entre elles.

Elles sont un peu moins nombreuses que les syndiquées à se dire féministes (58%) et 35% ne se disent pas féministes en raison de la connotation du terme tout en étant pour l'égalité.

Elles sont 88 % à considérer qu'il est important que la direction de la CGT soit paritaire au niveau de son bureau et de la CEC (56 % très important et 32 % plutôt important).

## 1. Le vécu au travail et le parcours syndical

### Discrimination, sexisme et conditions de travail difficiles

**Les discriminations et le sexisme sont un phénomène massif chez les répondantes, syndiquées et non-syndiquées : environ 6 sur 10 déclarent être ou avoir été victimes de sexisme (7 sur 10 chez les cadres), 3 sur 10 avoir subi du harcèlement sexuel ou de violences, près d'une sur 2 déclare avoir rencontré des difficultés en tant que femme en matière de rémunération, plus d'un tiers à l'embauche, 3 sur 10 des contrats précaires ou atypiques et plus d'1 sur 10 du temps partiel imposé** – les proportions sont quasi identiques pour les syndiquées et les non-syndiquées. 45 % des répondantes syndiquées et 39 % des non-syndiquées déclarent avoir rencontré des difficultés en tant que femmes lors d'une promotion. 65% des répondantes syndiquées disent avoir ou avoir eu par le passé des conditions de travail difficiles ou pénibles ; elles sont 52 % dans ce cas chez les non-syndiquées, soit 13 points de moins, du fait certainement d'une proportion plus importante de cadres chez les répondantes non-syndiquées.

### L'égalité salariale : la priorité des priorités

Les femmes consultées devaient retenir 5 priorités parmi une liste de 14 propositions de la CGT en matière d'égalité – occasion pour les répondantes qui ne les connaissaient de les découvrir :

- Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous
- L'égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes
- Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes
- La revalorisation des métiers occupés majoritairement par des femmes (soin, éducation, social, nettoyage, etc.) qui sont sous-payés
- Un accès pour toutes les femmes à la formation continue
- Une réduction générale du temps de travail sans perte de salaire

- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé
- Le droit à un environnement de travail sans pression ni comportement sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles
- La protection et la garantie du maintien en emploi des femmes victimes de violences
- Des droits renforcés pour les femmes enceintes : aménagement des postes de travail ou d'horaires, protection contre le licenciement, allongement du congé maternité
- Un allongement du congé de paternité (et d'accueil de l'enfant) et un congé parental mieux partagé entre les parents et mieux rémunéré.
- Un service public d'accueil de tous les enfants et de prise en charge des personnes âgées dépendantes
- Un accès libre et remboursé la contraception et à l'avortement sur tout le territoire

L'égalité salariale est la « priorité des priorités », pour 85% des syndiquées et pour 81% des non-syndiquées. Ceci corrobore le résultat d'autres enquêtes comme dernièrement le sondage Louis Harris 2019. La revalorisation des emplois à prédominance féminine arrive en seconde position pour les syndiquées (58 %) et en troisième pour les non-syndiquées (56 %). Autre question essentielle, qui est en seconde position pour les non-syndiquées (62 %) et en troisième pour les syndiquées (54 %) : la lutte contre le sexisme. Vient ensuite le déroulement de carrière (52 % pour les syndiquées et pour les non-syndiquées). La 5<sup>ème</sup> priorité est l'interdiction du temps partiel imposé et de la précarité pour les syndiquées (42 %). Pour les non-syndiquées, ce sont les congés familiaux qui se classent en 5<sup>ème</sup> position avec 13 points de pourcentage de plus que pour les non-syndiquées. Autre différence significative entre les syndiquées et les non-syndiquées : la réduction générale du temps de travail sans perte de salaire fait partie des 5 priorités pour 28 % des non-syndiquées contre 42 % pour les syndiquées, soit 14 points d'écart. Ces différences de priorités s'expliquent probablement par le vécu spécifique au travail des ICTAM : toutes les enquêtes montrent que les femmes ICTAM sont plus sensibles au sexisme (elles travaillent plus souvent en milieu mixte), elles sont moins concernées par les temps partiels imposés et par la précarité.

## Vie professionnelle / vie personnelle / activisme syndical : une articulation complexe

De nombreuses questions concernaient la « triple journée » des syndiquées et l'articulation entre vie familiale, vie professionnelle et vie syndicale. **Les femmes qui ont des enfants à charge sont un peu moins nombreuses à avoir des responsabilités syndicales que celles qui n'en ont pas : 53 % contre 57 %. 20% des syndiquées en responsabilité considèrent que leur activité syndicale a eu une incidence négative sur leur vie familiale**, proportion qui tombe à 5 % pour les syndiquées qui participent à la vie de leur syndicat sans être élues ou mandatées. Dans le même temps, **près d'un tiers des répondantes responsables syndicales élues ou mandatées estiment que leur vie de famille est ou a été un frein à l'accès et au maintien en responsabilité.**

Par ailleurs, près de la moitié des syndiquées estime que leur conjoint est un soutien à leur activité syndicale et 9 % déclare que cette activité est source de tension avec lui. Quand le conjoint est syndiqué (29 %), il est un soutien dans 67 % des cas mais l'activité syndicale est alors tout de même une source de tension dans 6 % des cas.

**Au total, 36 % des syndiquées « actives » sans responsabilité et 68 % des syndiquées en responsabilité déclarent avoir rencontré des difficultés dans leur parcours syndical pour mener de front leur activité syndicale et leur vie familiale et/ou personnelle.** Elles sont plus nombreuses encore à avoir rencontré des difficultés pour mener de front leur activité syndicale et leur activité professionnelle : c'est le cas de 50 % des syndiquées actives sans responsabilités et de 84 % des syndiquées en responsabilité. Et parmi ces

dernières, 54 % estiment que leurs heures de délégation sont insuffisantes. Autre manifestation de cette difficulté à articuler vie syndicale et vie professionnelle : 54 % des responsables syndicales et 23 % des actives sans responsabilités disent manquer de temps pour faire leur travail du fait de leur activité militante. La forte proportion de femmes qui déclarent avoir subi de la discrimination du fait de leur engagement syndical va dans le même sens (1 active sans responsabilité sur 4 et près d'1 responsable sur 2).

## Militer en tant que femme à la CGT

**42 % des actives sans responsabilité et 60 % des syndiquées en responsabilité déclarent avoir rencontré des difficultés pour s'affirmer en tant que femmes dans un univers masculin.** Dans le même temps, **43 % des responsables disent avoir rencontré dans leur parcours syndical des difficultés liées à des situations de sexisme à la CGT,** proportion qui est de 17 % chez les syndiquées actives sans responsabilités.

Concernant les effets positifs du militantisme syndical, 86 % des responsables et 69 % des actives déclarent qu'il leur a permis d'acquérir des connaissances (juridiques, socioéconomiques) ; pour 86 % des responsables et 68 % des actives, l'engagement syndical leur a permis d'arriver à de dire non (à leur patron, leurs collègues, leur entourage...), il leur a permis de s'affirmer davantage dans leur travail et/ou dans leur vie personnelle (pour 82 % des responsables et 58 % des actives) ; enfin il leur a permis de prendre plus souvent la parole (pour 79 % des responsables et 40 % des actives).

**Ces effets positifs sont nettement renforcés pour celles qui ont suivi une ou plusieurs formations syndicales,** ce qui est le cas de 68 % des répondantes. Ainsi, parmi ces dernières, 93 % disent avoir acquis des connaissances contre 57% pour celles qui n'en ont pas suivi ; 83 % disent pouvoir dire non contre 57 % des femmes qui n'ont pas suivi de formation ; 78 % s'affirment davantage au travail et dans la vie contre 47 % des sans formation ; et 72 % prennent plus souvent la parole contre 32 % des sans formation.

## 2. Les leviers à l'engagement et à la prise de responsabilité syndicale des femmes

**A la question de savoir si la CGT favorise la prise de responsabilité des femmes, une courte majorité des syndiquées (56 %) répond par l'affirmative,** 43 % répondant « Oui plutôt » et 13 % « Oui tout à fait ».

### Accompagner et favoriser la qualité de vie syndicale

Interrogées sur les leviers à l'engagement syndical et à la prise de responsabilité des femmes, les syndiquées enquêtées devaient choisir parmi une liste de quatre items les deux leviers prioritaires pour elles :

- Une meilleure qualité de la vie syndicale (organisation des tâches et horaires de réunion, ambiance générale)
- Un accompagnement à la prise de responsabilité (formation, tutorat...)
- Avoir la possibilité de prendre des responsabilités en co-direction (pour devenir par exemple secrétaire d'un syndicat)
- Un allègement des tâches domestiques et familiales

**Au global, l'accompagnement à la responsabilité arrive en tête (62 % des syndiquées le retiennent parmi leurs deux priorités), suivi par l'amélioration de la qualité de vie syndicale (56 %).** Parmi les syndiquées, celles qui sont en responsabilité font primer la qualité de vie syndicale : 60% d'entre elles la retiennent parmi leurs 2 leviers prioritaires et

58 % retiennent l'accompagnement. Et en toute logique, les non-responsables (les cotisantes et les actives sans mandat) plébiscitent à 70 % l'accompagnement.

Les enquêtées avaient la possibilité de détailler ou compléter leur réponse grâce à la modalité « Autre (veuillez préciser) ». **Plus de 500 enquêtées (9 % des répondantes syndiquées) s'en sont saisi :**

- Parmi elles, un groupe reprend les leviers cités en les complétant avec des propositions concrètes : une prise en charge des frais de garde lors des réunions, formations et congrès ; des réunions sur le temps de travail ; « *ne pas exiger une disponibilité totale au syndicat* » ; « *déculpabiliser les femmes d'avoir des responsabilités familiales* » ; mettre en place un tirage au sort des représentant.e.s femmes et hommes pour « *éviter les mandats à vie* ».
- D'autres mettent l'accent sur la responsabilité des entreprises : la lutte contre les discriminations syndicales, le renforcement des droits syndicaux, une vraie réduction de la charge de travail...
- D'autres enfin insistent sur la nécessité de lutter contre le sexisme dans la CGT car « *Il y a de grosses différences entre les idées féministes de la direction, de manière théorique, et le comportement général des syndiqués sur le terrain, dans les sections.* », ce qui consiste notamment à dénoncer et sanctionner les comportements machistes et à développer des formations contre le sexisme.

## La (mé)connaissance des outils de la CGT pour l'égalité

Différentes questions portaient sur les outils développés à la CGT pour promouvoir l'égalité femmes-hommes en interne et en externe. Comme pour la question sur les priorités d'action de la CGT, l'objectif de ces questions sur les outils étaient aussi de les faire découvrir à celles qui ne les connaîtraient pas.

Syndiquées et non-syndiquées étaient ainsi interrogées sur leur connaissance :

- de l'existence « des collectifs femmes-mixité au sein de la CGT, chargés d'impulser des batailles pour les droits des femmes »,
- des « campagnes de la CGT sur l'égalité femmes-hommes et contre le sexisme (affiches, vidéos, tracts, campagne #VieDeMère ou #8mars15h40, etc.) »,
- du site [www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)

Les syndiquées étaient en outre interrogées sur leur connaissance de « la charte de l'égalité dans la CGT » et des « guides égalité professionnelle, égalité dans la CGT, violences... ».

Il apparaît **que 48 % des syndiquées ne connaissent pas la charte égalité, quasi une sur deux donc, alors qu'elle a été adoptée en 2007 et figure désormais en annexe des statuts de la CGT.** Elles sont plus nombreuses à connaître les campagnes sur l'égalité et contre le sexisme : 56% des syndiquées (et 37% des non-syndiquées). les collectifs Femmes-Mixité sont connus de 46 % des syndiquées et 23 % des non-syndiquées ; 40% des syndiquées connaissent les guides. Enfin, 25 % des syndiquées et 12 % des non-syndiquées connaissent le site [www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr), qui n'a encore qu'un an d'existence.

Après ces questions sur les outils, les enquêtées étaient interrogées pour connaître leur appréciation sur la façon dont la CGT porte la question de l'égalité. **Au total, 16 % des syndiquées et 9 % des non-syndiquées estiment que « la CGT porte la question de**

**l'égalité entre les femmes et les hommes au travail » de façon « tout à fait satisfaisante »** pendant que 54 % des syndiquées et 37 % des non-syndiquées considèrent que la CGT porte cette question de façon « plutôt satisfaisante ». **Quant à la question « Diriez-vous que la CGT est féministe » qui suivait immédiatement, 37 % des syndiquées répondent non (10 % non pas du tout et 27 % non plutôt pas), 38 % oui plutôt, 6 % oui tout à fait (et 18 % « Je ne sais pas »). Pour les non-syndiquées, cela donne à 33 % non (10 % non pas du tout et 23 % non plutôt pas), 22 % oui plutôt, 4 % oui tout à fait et 41 % « Je ne sais pas ».**

### 3. Mobiliser

Trois registres d'action sont distingués :

- La syndicalisation
- La prise de responsabilités
- La participation à des mobilisations ponctuelles

### Se syndiquer : pas seulement une question de temps...

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles ne sont pas syndiquées, les répondantes pouvaient choisir une réponse parmi une liste de 8 items et/ou compléter éventuellement au moyen d'un champ ouvert (« Autre (veuillez préciser) ») :

- Il n'y a pas la CGT dans mon entreprise/administration
- Je n'ai pas le temps
- J'ai peur que cela me pénalise dans mon travail
- Les propositions de la CGT sont trop loin de mes préoccupations et de mes idées
- La CGT a une mauvaise image
- La CGT, c'est un univers d'hommes
- On ne me l'a pas proposé
- Je connais mal le rôle du syndicat en général

Pour 17% des répondantes, c'est le manque de temps qui est la raison principale de leur non-syndicalisation ; 16 % évoquent des propositions de la CGT trop loin de leurs préoccupations et 13% une méconnaissance du rôle du syndicat en général.

4 répondantes sur 10 (soit 580) ont détaillé/complété via la question ouverte :

- Certaines marquent leur désaccord avec la CGT et énoncent différents types de critiques : La CGT serait « *trop politique* », trop loin d'elles : « *la CGT, c'est pas assez moderne et on a l'impression que c'est réservé qu'aux ouvriers* » Ou encore la Cgt serait un univers d'hommes : « *Y a-t-il une place pour les femmes? Les heures de réunions, le temps de parole est-il respecté? Une femme peut-elle s'exprimer? Ça peut faire peur* »
- Certaines catégories estiment ne pas être représentées, en particulier les cadres et précaires :

« *Les cadres sont mal défendus dans la fonction publique alors qu'ils souffrent tout autant que les agents subissant la pression des deux côtés* »

« *En tant que contractuelle de la Fonction publique territoriale, 8 ans de vacances et cdd, précaire, rémunérations basses, pas de primes, je trouve que notre cas mobilise peu les syndicats, axés principalement sur le maintien des droits des fonctionnaires* »

La précarité, l'isolement ou bien encore le fait d'occuper un poste proche de la direction (« je suis « RH » »), sont plusieurs fois citées comme raisons de non-syndicalisation.

- Certaines veulent garder leur liberté, elles estiment que se syndiquer revient à perdre son indépendance, même si certaines parmi elles votent aux élections et sont sympathisantes CGT.

*« Toute appartenance à un groupement politique ou syndical me paraîtrait contre ma libre pensée/expression mais je vote aux élections professionnelles et je soutiens les nombreuses actions cgt »*

- D'autres enfin sont syndiquées ailleurs qu'à la CGT (environ une centaine) ; une vingtaine songent à se syndiquer et plus d'une dizaine dit ne pas avoir eu de réponses à leur demande d'adhésion.

## Prendre des responsabilités : une question de temps mais aussi d'opportunité

Interrogées sur leur souhait de prendre des responsabilités syndicales, près d'une syndiquée sur deux répond par la négative mais **elles sont 20 % à indiquer qu'elles aimeraient en prendre**, pendant que plus de 3 sur 10 répondent ne pas savoir.

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'ont pas pris de responsabilités syndicales, les répondantes pouvaient choisir plusieurs réponses parmi une liste de 4 items et/ou compléter éventuellement au moyen d'un champ ouvert (« Autre (veuillez préciser) ») :

- On ne me l'a jamais proposé
- Je n'ai pas le temps
- Je redoute les représailles dans mon travail
- En tant que femme, ce n'est pas toujours facile de trouver sa place dans l'exercice d'une responsabilité syndicale

**La première raison invoquée pour n'avoir pas pris de responsabilité est le manque de temps (44%), la deuxième (20%) le fait qu'on ne leur ait pas proposé.**

Près 4 répondantes sur 10 (plus de 900) se sont exprimées en toutes lettres :

- Une part d'entre elles évoquent le manque de temps, des problèmes d'articulation des temps famille, travail, syndicat, des tensions ou arbitrages au sein de leur couple ou encore l'engagement dans d'autres mandats (politiques et associatifs), des difficultés à faire face :

*« On ne peut pas être sur tous les fronts, mère de famille, engagée en association, engagée en politique... »*

*« J'ai fait un burn-out en essayant d'associer mandat syndical / profession / vie personnelle ».*

*« Mon mari est dans le même syndicat et c'est toujours à lui qu'on propose les responsabilités... Les femmes sont inexistantes, surtout si elles ont des enfants ».*

- D'autres, plus nombreuses, évoquent un manque de « compétences » (terme utilisé par plusieurs d'entre elles), de connaissances juridiques, un manque de confiance en elles :

*« J'ai un manque de connaissances pour être performante »*

« Cela m'intimide, j'ai l'impression de ne pas en « savoir assez », de ne pas être capable de répondre aux questions, aux demandes. De même pour des rencontres avec la hiérarchie ».

Le mot peur revient plusieurs fois, comme ici : « J'ai peur de ne pas avoir assez de temps pour mon couple, peur de ne pas tout comprendre et de ne pas avoir assez de connaissances en droit ».

- D'autres évoquent à nouveau le problème de précarité, d'isolement professionnel/géographique, une syndicalisation récente ou encore des désaccords avec les responsables syndicaux de leur entreprise.

## Se mobiliser ponctuellement

Enfin, nous demandions aux répondantes si elles seraient « prêtes à participer à une action autour des droits des femmes, par exemple un 8 mars pour la journée internationale des droits des femmes ou un 25 novembre pour la journée de lutte pour l'élimination des violences contre les femmes ». **71 % des syndiquées (77 % chez les syndiquées retraitées) et 57 % des non-syndiquées ont répondu positivement à cette question, sachant que pour un tiers d'entre elles, syndiquées ou pas, ce serait une première.** La propension à se mobiliser est d'autant plus forte que l'on a vécu des problèmes au travail, notamment du sexisme : 66 % des syndiquées prêtes à participer à une action ont subi du sexisme au travail contre 47 % pour celles qui ne souhaitent pas se mobiliser. De même, le fait de se déclarer féministe augmente cette propension déclarée à agir : elles sont 78 % à se dire prêtes à l'action contre 59 % chez celles qui ne se qualifient pas elles-mêmes de féministes. Enfin, 1 syndiquée sur 10 et 3 non-syndiquées sur 10 répondent ne pas savoir si elles seraient prêtes à se mobiliser.

## Conclusion

### Des enseignements à creuser, un plan d'action à définir

Les premiers résultats présentés ici sont à affiner pour en exploiter toute la richesse. Des analyses complémentaires doivent permettre d'en tirer concrètement tous les enseignements et de construire un plan d'actions visant à mieux faire connaître les actions de la CGT et à favoriser la syndicalisation des femmes ainsi que leur prise de responsabilité dans nos organisations et une amélioration de la qualité de vie syndicale pour tou.te.s.

A ce stade, plusieurs éléments se dégagent de cette consultation des femmes par la CGT :

- Le caractère massif des discriminations au travail, des conditions de travail dégradées et du sexisme est confirmé.
- L'égalité salariale est la priorité numéro 1 ; la revalorisation des métiers et la lutte contre le sexisme complètent le top 3. L'ordre des priorités diffère en fonction des catégories socio-professionnelles. Les ouvrières/employées mettent logiquement plus l'accent sur la pénibilité, les conditions de travail, la précarité et les temps partiels imposés, tandis que les ICTAM insistent sur le sexisme et l'articulation des temps. Cela conforte les choix de la CGT et de son collectif Femmes-mixité et invite à poursuivre et amplifier les campagnes menées et tout le travail effectué.
- Pour les syndiquées et en particulier les responsables élues et mandatées, la question du temps et de l'articulation vie personnelle/vie syndicale, réelle, est

finalement un peu moins prégnante que ce que l'on pouvait imaginer. Et c'est plus encore l'articulation de la vie syndicale avec la vie professionnelle qui fait difficulté.

- Les difficultés à être une femme à la CGT, à y prendre toute sa place, et notamment des responsabilités, sans sexisme ni violences, persistent à un niveau élevé et préoccupant, et l'écart entre les valeurs affichées et les actes est dénoncé.
- Militer et avoir des responsabilités syndicales est vecteur d'émancipation en ce que cela contribue notamment à l'acquisition de connaissances mais aussi à l'affirmation de soi et à la confiance en soi.
- En matière d'égalité femmes-hommes en interne et externe, des choses sont faites à la CGT qui sont encore trop peu connues et diffusées auprès des salarié.e.s et des syndiqué.e.s; le fait que près d'une syndiquée sur deux ne connaisse pas la charte égalité, pourtant annexée à nos statuts doit notamment nous interpeller !
- Cette méconnaissance des outils de la CGT influe sur la perception du syndicat. Alors que la quasi-totalité des répondantes estiment que l'égalité F/H est une question importante et qu'une majorité se dit féministe, elles ne sont que 16 % des syndiquées et 9 % des non-syndiquées à estimer que « la CGT porte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail » de façon « tout à fait satisfaisante », pendant que 54 % des syndiquées et 37 % des non-syndiquées considèrent que la CGT porte cette question de façon « plutôt satisfaisante ». 44% des syndiquées répondent que la CGT est féministe (37 % répondent non). Pour les non-syndiquées, cela donne à 33 % non, 26 % oui et 41 % « Je ne sais pas ».
- Il existe un réservoir de mobilisation conséquent, un « vivier » de femmes prêtes à se mobiliser, à se syndiquer, à prendre des responsabilités et/ou à se mobiliser ponctuellement et en direction desquelles nous devons communiquer et agir pour créer les conditions de leur engagement militant.