



Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de la CGT

Collectif femmes-mixité – janvier 2022

Données recueillies et analysées par Aïda Benkirane, Valérie Lamoot et Rachel Silvera

Depuis mars 2015, la CGT élabore son « rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ». Ce « RSC » s'inscrit dans le cadre de la démarche de suivi de la charte égalité de la CGT (adoptée en 2007 et annexé aux statuts). Il s'agit de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en interne à la CGT, notamment en favorisant la présence des femmes dans toutes les instances et lieux de décision. Chausser les lunettes du genre et quantifier les disparités quant à la place des femmes dans les structures sont les premières étapes pour mettre en place une démarche égalité. La direction confédérale a décidé que le RSC serait présenté chaque année au CCN et servirait de comparaison pour les années à venir. Du fait de la crise sanitaire et du report de nombreux congrès d'organisation, il n'y a pas eu de RSC fin 2020. Ce nouveau RSC est donc la 7^{ème} version actualisée au 31 décembre 2021 et porte sur les deux années 2020 et 2021.

Remarques préliminaires :

Ce RSC s'appuie sur les données disponibles à l'espace Vie syndicale, dans le cogitel, ainsi que les documents présents dans *Le Peuple*, mis à disposition par la documentation confédérale. Depuis 2018, la réactualisation des données est réalisée par l'espace Vie syndicale qui a contacté les fédérations et les unions départementales dont le congrès a eu lieu durant les années 2020 et 2021.

1. Données générales

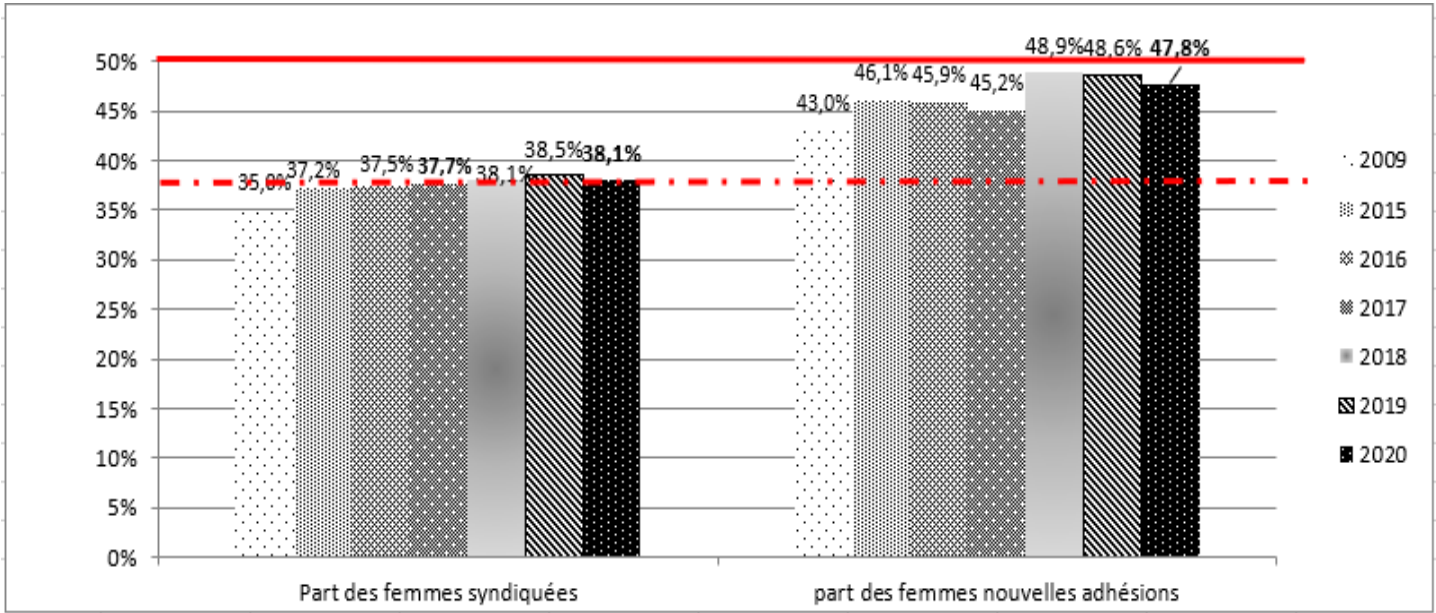
Après une progression régulière de la part des femmes syndiquées depuis 2009 (plus de 3,5 points de croissance sur 10 ans), la féminisation des syndiqué-es s'est légèrement ralentie en 2020 à 38,1%. La part des femmes dans les nouvelles adhésions reste nettement plus élevée (à près de 48%), mais elle connaît elle aussi une baisse pour l'année 2020 (47,8% au lieu de 48,6% en 2019). Ce flechissement n'est peut-être qu'une parenthèse car les données provisoires de l'année 2021 ne confirment pas ce recul : **la part des femmes syndiquées serait proche de 39% en 2021 et leur part dans les adhésions de 47,9%¹. La syndicalisation des femmes à la CGT reste donc inférieure de plus de 10 points à leur présence sur le marché du travail (48,3% de femmes en emploi salarié et non salarié²) et à la parité...**

Dans les graphiques suivants, nous avons tracé deux fils rouges qui représentent deux objectifs : en pointillé, la part des femmes dans la CGT (38,5%) et en ligne pleine, la parité (50%).

¹ Attention ces données sont provisoires : nous ne disposerons des données consolidées pour 2021 qu'en mars 22.

² Données Insee 2018.

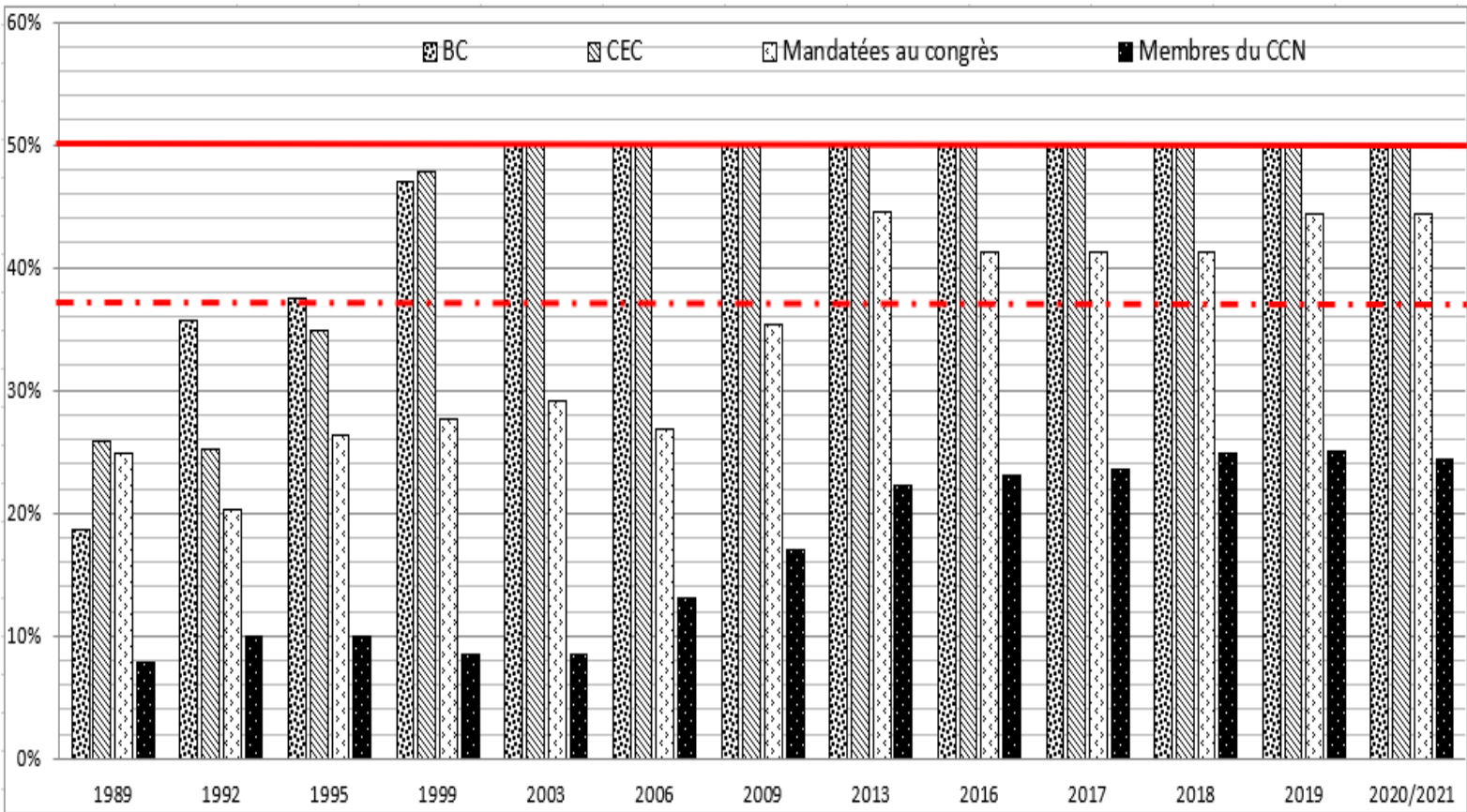
Graphique 1 : Evolution de la féminisation des syndiqué-es et des adhésions



2. Les femmes dans les principales instances dirigeantes depuis 1989 (en %)

Depuis 1989 (43^{ème} congrès), on note une progression générale de la part des femmes dans l’ensemble des instances dirigeantes qui connaît cependant un tassement pour les années 2020 et 2021 : rappelons tout d’abord que depuis 1999 et surtout 2003, la **parité a été adoptée et maintenue pour la commission exécutive confédérale et le bureau confédéral**. De plus, la **part des femmes mandatées au congrès avait progressé à nouveau en 2019** : elle était de 41,3% au congrès de 2016, elle est passée à 44,3% au congrès de 2019 (soit le niveau de 2013). Enfin, la **part des femmes au CCN, qui était très faible (7,9% en 1989), a progressé jusqu’en 2019 (25%), mais elle connaît depuis un tassement** : le CCN ne compte que 24,3% de femmes aujourd’hui (- 0,7 point). Ce qui reste en deçà de la part des femmes syndiquées à la CGT et bien sûr de la parité.

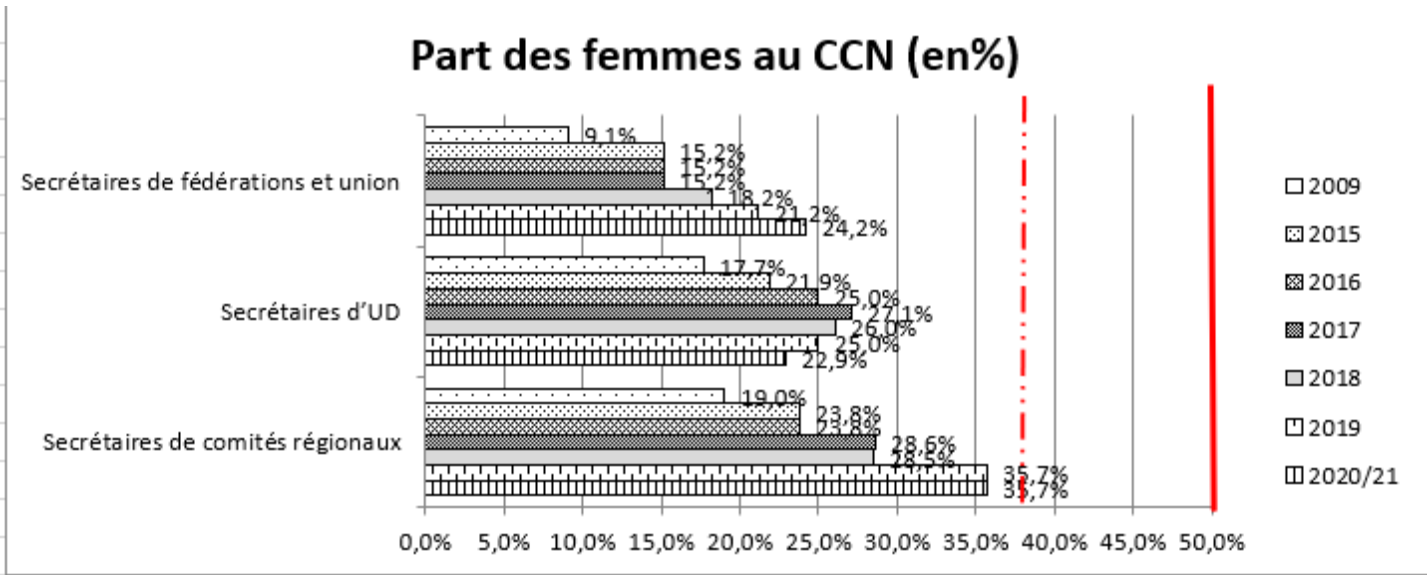
Graphique 2 : Evolution de la féminisation des instances de direction



3. Les femmes secrétaires générales d’organisations du CCN

La part de femmes secrétaires générales de fédérations est encore faible (24,2%), mais elle augmente régulièrement ces dernières années : elles étaient 5 en 2017 et sont 8 sur 33 en 2021³. La part des femmes secrétaires de comités régionaux⁴ a augmenté en 2019, (mais c’était du fait du regroupement des régions). Depuis 2019, cette part est stable : on ne compte que 5 femmes sur les 14 comités (35,7%). **En revanche, point noir de ce nouveau RSC : la part des femmes secrétaires générales des unions départementales continue à diminuer depuis 7 années consécutives (22,9% en 2021). On ne compte que 22 femmes secrétaires générales d’UD sur 96 en 2021.**

Graphique 3 : Evolution de la part des femmes au CCN



L’augmentation des proportions au niveau des comités régionaux peut être expliquée par le regroupement des régions de 21 à 14 en 2019.

4. Les femmes dans les principales instances paritaires interprofessionnelles

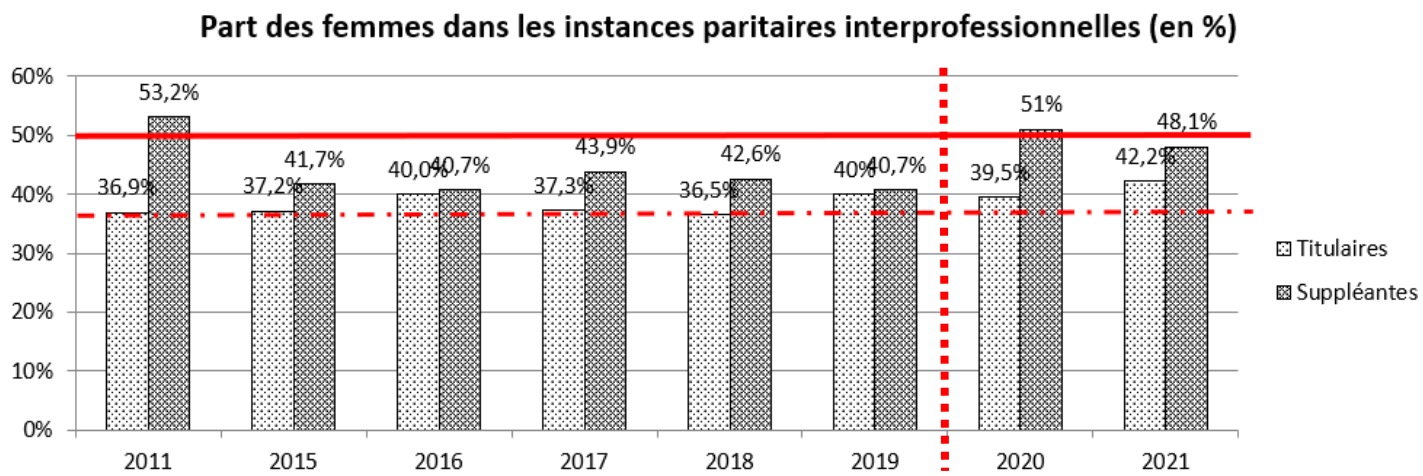
Cet indicateur permet de suivre la part des femmes désignées sur des mandats permanents, qu’elles soient titulaires ou suppléantes. A la différence des années précédentes où ces données étaient collectées à partir de fichiers dont disposaient l’espace revendicatif, nous avons consulté un fichier réalisé par la coordination et qui regroupe de façon exhaustive tous les mandats validés par le bureau confédéral. C’est pourquoi les effectifs totaux sont plus élevés que pour les années précédentes (nous avons 159 désignations en 2019 et entre 200 et 300 pour les années 2020 et 21). **La part des femmes parmi les titulaires de mandats nationaux est en net progrès pour les années 2020 et 2021 (autour de 44%), même si on n’est pas encore à la parité pourtant désormais obligatoire. En revanche, la parité s’applique depuis deux ans pour les suppléant-es.**

Il semble donc que les nouvelles désignations soient plus conformes à l’obligation de parité, même si on est encore en deçà de 50%. Rappelons que ces mandats sont de plusieurs années, cette évolution ne pourra se faire que progressivement (voir les données détaillées en annexe).

³ Attention, les précédents RSC comportaient des erreurs pour les fédérations et unions : ils comptaient 5 femmes sur 29 fédérations (et non sur les 33 fédérations et unions).

⁴ Attention pour la Région Poitou-Charentes, 4 femmes ont été nommées secrétaires générales en 2017, mais nous n’en avons comptabilisé qu’une dans ces données.

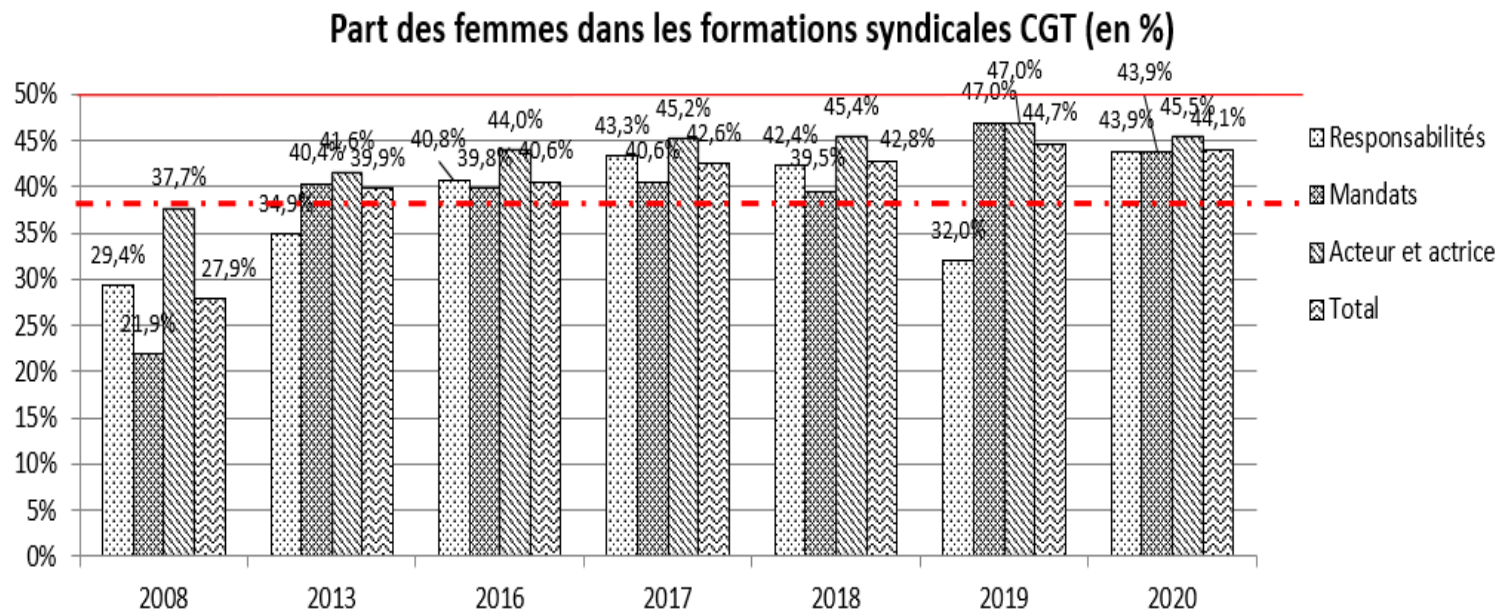
Graphique 4 : Evolution de la part des femmes dans les désignations d’instances paritaires



5. Les femmes dans les formations syndicales

Pour les années 2019 et 2020⁵ (dernières données disponibles complètes), l’augmentation du nombre de femmes en formations syndicales se confirme : sur 10 ans, leur part est passée de près de 28% à plus de 44%. Sans atteindre la parité, cette proportion dépasse la part des femmes syndiquées de la CGT (38,1%). Mais cette progression masque des différences selon le type de formations syndicales : les femmes sont surtout présentes dans les formations du parcours « Acteur (et actrice) », c’est-à-dire la formation générale destinée à toutes les militan·tes (niveau I et II). A la différence des années précédentes, on note une progression des femmes dans les formations aux mandats dans l’entreprise (47% et 44% en 2019 et 2020). En revanche, elles restent moins nombreuses à participer aux formations aux responsabilités. Pour les stages plus spécifiques, regroupés dans la rubrique « autres » (voir les données en annexe), leur participation est moindre, sauf pour les stages sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles qui se sont démultipliés sur la période récente. Enfin, on a essayé d’observer l’effet de la durée et de la localisation des formations selon le sexe : les femmes sont plus nombreuses à suivre les formations sur Montreuil (40,8% en 2019) que sur Courcelle (32,6% en 2019). Ceci s’expliquerait par le fait que les problèmes d’organisation (notamment familiaux) sont plus importants lorsqu’il s’agit de suivre une formation sur Courcelle, en général plus longue. Mais ces données mériteraient une analyse qualitative complémentaire.

Graphique 5 : Evolution de la participation des femmes aux formations syndicales



⁵ Attention : nous disposons des données de la formation syndicale avec un an de décalage. Depuis 2018, les données ont été recalculées par Wolf Jäcklein sur la base d’une répartition différente de celle utilisée dans les précédents RSC.

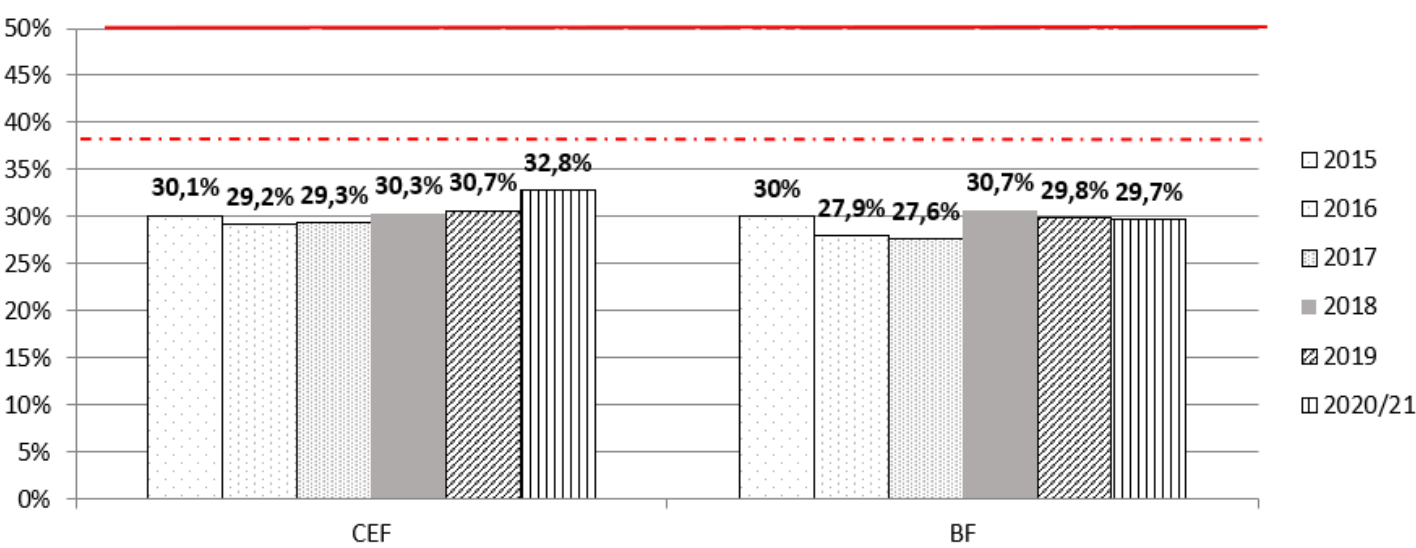
6. Les femmes dans les directions syndicales de chaque organisation du CCN (CE et Bureaux)

Au cours des années 2020 et 2021, 15 fédérations (ou unions) et 50 UD ont tenu leur congrès. Nous avons donc réactualisé la composition des directions des organisations, en étudiant la part des femmes dans les CE et bureaux des fédérations et UD (voir en annexe les données complètes).

- **Les fédérations et unions**

Le RSC se base sur les 33 fédérations et unions. La plupart des fédérations ou unions ayant eu son congrès sur 2020-2021 ont vu une progression de la part des femmes à leur direction : **la part moyenne des femmes dans les commissions exécutives fédérales est en augmentation de deux points depuis 2019 (32,7% fin 2021), et stable dans les bureaux fédéraux (proche de 30% fin 2021). On reste cependant toujours autour d'un tiers de femmes dans les directions des fédérations et unions.**

Graphique 6 : Evolution de la place moyenne des femmes dans les directions des fédérations (et uions)



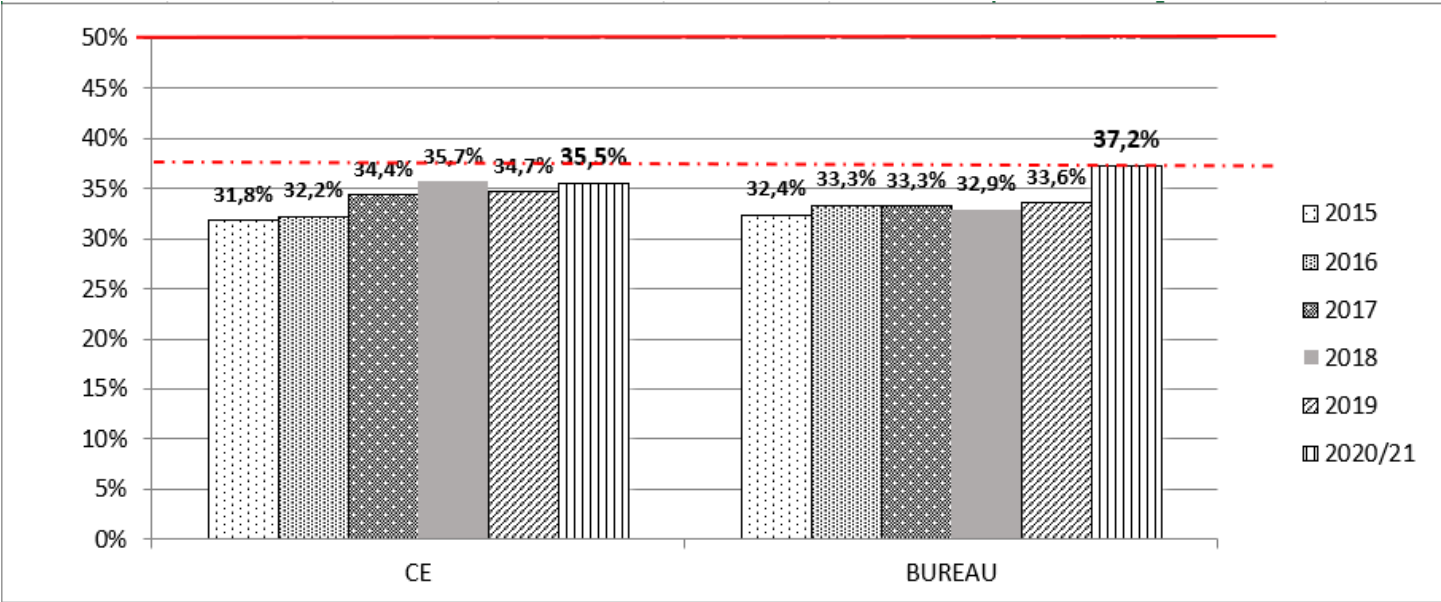
Mais cette moyenne masque de fortes disparités (voir les données en annexe) : la polarisation entre les fédérations dont le salariat est très féminisé et inversement celles à dominante masculine se confirme : les fédérations à dominante féminine (commerce, santé, services publics, Ferc...) conservent une représentation assez élevée des femmes dans les directions : on note que 12 fédérations (ou unions) ont entre 40 et 57% de femmes à leur tête (au lieu de 9 en 2018). Mais ces données sont encore en-deçà de la part des femmes syndiquées et surtout des femmes salariées dans leur champ professionnel respectif...

A l’opposé, certaines fédérations, à prédominance masculine, n’affichent toujours pas de femmes dans leur direction, mais ce fait est en léger retrait : il y a deux organisations (Maritimes – FNSM et Ports et Docks) à n’avoir aucune femme, ni au bureau, ni à la CE (contre 2 en 2017) et 5 fédérations (en plus de la FNSM, La FNCBA, , la FILPAC et les professionnels de la vente et Ports et Docks) n’en ont aucune dans leur bureau (au lieu de 6 en 2018).

- **Les unions départementales**

La part des femmes dans les CE et les bureaux des UD a progressé aussi depuis 2019 : (+0,8 point dans les CE et surtout + 3,6 points dans les bureaux) ; elle dépasse dans les deux cas désormais 35% (légèrement en-dessous des 38,1% des femmes syndiquées et loin de la parité). **Globalement, la présence des femmes à la direction des UD a augmenté : 29 UD ont autour de 50% (parfois jusqu’à 60%) de femmes dans l’une des deux instances de direction (il y en avait 21 en 2019) ; 7 UD ont atteint ou sont très proches de la parité dans les deux instances (elles n’étaient que 2 en 2019). 3 UD n’ont aucune femme dans leur bureau (il y en avait 5 dans ce cas en 2019).**

Graphique 7 : Evolution de la place moyenne des femmes dans les directions des UD



7. Les collectifs et référent-es femmes-mixité dans les organisations

Fin 2021, on recense **environ 81 collectifs ou référent-es femmes-mixité** (dont 25 dans des fédérations et unions), soit un collectif ou un.e référent.e égalité dans plus de la moitié des organisations de la CGT. Environ une quinzaine d’organisations n’a pas de réel collectif mais a une activité régulière en matière d’égalité par la désignation d’un.e référent.e. **Ce nombre est en progrès** (72 collectifs en 2019) et reste conséquent par rapport à 2015 où l’on n’en recensait que 46. Il y a cependant un fort turn-over dans les UD : sur ces deux dernières années, environ 16 collectifs (ou référent.es) d’UD ont disparu et 18 nouveaux se sont créés...

Conclusion :

Ce 7^{ème} RSC montre des points positifs, mais encore insuffisants. **L’égalité dans la CGT est encore loin d’être acquise, et les progrès restent lents et fragiles.** La collecte de ces données a été difficile compte tenu de la crise sanitaire et du report de nombreux congrès. Certaines données ne sont pas complètes (notamment pour la composition des directions de deux UD).

Le premier point négatif de ce RSC est que pour la première fois, la part des femmes parmi les syndiqué-es et les adhésions a baissé en 2020. Mais il faudra attendre la consolidation des résultats de 2021 pour confirmer ce point. Plus inquiétant, **la part des femmes au CCN (24,3%) est en baisse et reste encore bien en dessous de leur « juste » représentation au sein de la CGT (38,1%) et a fortiori dans le salariat (48,2%).** En cause : **le nombre de femmes secrétaires générales d’UD continue à baisser (moins de 23% de femmes fin 2021).**

Parmi les points positifs : **le progrès dans la participation des femmes aux instances de direction de toutes les organisations de la CGT se poursuit et se renforce même** : cette part dépasse en moyenne partout le tiers. **Dans les UD, organisations interprofessionnelles, on est autour de 35%, alors que la part des femmes secrétaires générales y reste faible.** Par ailleurs, on note **une augmentation de la part des femmes mandatées** dans les instances interprofessionnelles en tant que titulaires mais on est encore en deçà de la parité (42,2% en 2021), qui est atteinte pour les suppléant-es. Enfin, **une avancée se confirme dans l’accès des femmes à la formation syndicale** (autour de 44%, ce qui est au-dessus du taux de féminisation de la CGT), à laquelle s’ajoute la mise en place de formations sur l’égalité professionnelle, sur les violences sexistes et sexuelles sur tout le territoire.

Ce 7^{ème} RSC montre des points positifs, mais encore insuffisants. L’impulsion en matière d’égalité doit être renforcée et généralisée à toute la CGT, et notamment la connaissance et l’appropriation de la charte et du guide pour réussir l’égalité dans la CGT⁶, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la réflexion sur l’organisation des temps militants et le travail de syndicalisation des femmes, pour sortir les secteurs à prédominance féminine de la marginalité dans laquelle ils sont encore dans la CGT. Le débat doit s’ouvrir sur les difficultés pour les femmes à accéder et à se maintenir à la place de 1^{ère} dirigeante d’organisation. C’est évidemment un travail de longue haleine, qui nécessite d’adopter une « culture de l’égalité », pour changer en profondeur les procédures de désignation des dirigeant-es, le fonctionnement interne des organisations, etc.

⁶ Réussir l’égalité femmes/hommes dans la CGT, le guide. http://www.cgt.fr/IMG/pdf/re_ussir_l_e_galite_dans_la_cgt.pdf

ANNEXES

Données générales

	2009	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2019/2020
Part des femmes syndiquées	35%	37,2%	37,5%	37,7%	38,1%	38,5%	38,1%	-0,4 point
Part des femmes nouvelles adhésions	43%	46,1%	45,9%	45,4%	48,9%	48,6%	47,8%	-0,8 point

Femmes dans les instances confédérales

	2009		2015		2016		2017		2018		2019		2020/21		Evolution 2019/21
	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	
Secrétaires de fédérations et unions**	3/33	9,1%	5/33	15,1%	5/33	15,1%	5/33	15,1%	6/33*	18,2%	7/33	21,2%	8/33	24,2 %	+3pts
Secrétaires d’UD	17/96	17,7%	21/96	21,9%	24/96	25%	26/96	27%	25/96	26%	24/96	25,0%	22/96	22,9 %	-2,1pts
Secrétaires de comités régionaux	4/21	19%	5/21	23,8%	5/21	23,8%	6/21	28,5%	6/21	28,5%	5/14	35,7%	5/14	35,7 %	=

*N’incluant pas les doubles secrétaires femmes dans les fédérations et unions

** En incluant l’USI (Union syndicale de l’intérim)

Femmes dans les principales instances dirigeantes

	2009		2013		2016		2017		2018		2019		2020/2021		Evolution 2019/21
	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	Nbre F/total	% de F	
Mandatées au dernier congrès	347/982	35,3 %	435/977	44,5 %	405/980	41,3 %	405/980	41,3 %	405/980	41,3 %	416/938	44,3 %	416/938	44,3 %	=
Membres du CCN*	26/152	17%	34/152	22,3 %	35/152	23%	36/152	23,7 %	38/153 **	24,8 %	36/144** *	25%	35/144** *	24,3 %	-0,7pts
Membres du bureau confédéral	4/8	50%	5/10	50%	5/10	50%	5/10	50%	5/10	50%	6/12	50%	6/12	50%	=
Membres de la CEC	27/54	50%	28/56	50%	25/50	50%	25/50	50%	25/50	50%	25/50	50%	25/50	50%	=
Membres de la CFC	3/7	42,8 %	3/7	42,8 %	3/7	42,8 %	3/7	42,8 %	3/7	42,8 %	3/7	42,8 %	3/7	42.8 %	=

* tous les membres votants et participants à titre consultatif, (CR, UD, FD)

** Incluant les doubles secrétaires femmes dans les fédérations et unions

***Le regroupement des régions au niveau CGT explique la baisse du nombre de membres du CCN

Femmes dans les principales instances paritaires interprofessionnelles

		2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution
Titulaires	Nombre de F/total	17/46	32/86	35/87	38/102	38/104	42/105	88/223	84/199	+
	% de F	36,90%	37,20%	40,20%	37,30%	36,50%	40,00%	39,50%	42,2%	+
Suppléantes	Nombre de F/total	25/47	25/60	24/59	25/57	23/54	22/54	24/47	26/54	-
	% de F	53,20%	41,70%	40,70%	43,90%	42,60%	40,74%	51,06%	48,1%	-
Total	Nombre de F/total	42/93	57/146	59/146	63/159	61/158	64/159	112/270	110/253	+
	% de F	45,10%	39%	40,40%	39,60%	38,60%	40,25%	41,50%	43,5%	+

Femmes dans les formations syndicales CGT

Année	2008			2013			2016			2017			2018			Ev ol
Type de formation	F	Total	% (F)	F	Total	% (F)	F	Total	% (F)	F	Total	% (F)	F	Total	% (F)	
Responsabilités	200	680	29,4%	489	1402	34,9%	805	1971	40,8%	950	2 195	43,3%	1 038	2 447	42,4%	-
Mandats	3456	15774	21,9%	833	2062	40,4%	1255	3157	39,8%	2 241	5 518	40,6%	1 976	4 997	39,5%	-
Acteur et actrice	2773	7355	37,7%	3772	9067	41,6%	4254	9669	44,0%	4 998	11 060	45,2%	5 054	11141	45,4%	+
Autres...*	1180	3433	34,4%	578	1691	34,2%	1559	4617	33,8%	2 978	7 460	39,9%	2 167	5 342	40,6%	+
Total	7 609	27 242	27,9%	5 672	14 222	39,9%	7 873	19 414	40,6%	11 167	26 233	42,6%	10 235	23927	42,8%	+

Année	2019			2020			Evol
Type de formation	F	Total	% (F)	F	Total	% (F)	
Responsabilités	359	1122	32%	301	705	43,9%	+
Mandats	2444	5200	47%	752	1712	43,9%	-
Acteur et actrice	4316	9183	47%	1516	3333	45,5%	-
Autres...*	1551	3877	40%	273	698	39,1%	+
Total	8670	19382	44,7%	2842	6448	44,1%	-

* "autres" = 90% "divers" + 10% Cogitiel

Part des femmes salariées, syndiquées et dirigeantes dans les fédérations et unions

			Congrès 2019		Congrès 2020/21		F SG Congrès 2020/21
Nom Orga	% de F salariées 2018*	% de F à la CGT (Décembre 2021)	CE	Secrétariat ou bureau	CE	Secrétariat ou bureau	
Activités postales et de télécommunications - FAPT	46,0%	43,0%	50,9%	42,1%	50,9%	42,1%	
Agro-alimentaire et forêt - FNAF	40,8%	26,0%	28,0%	30,0%	28,6%	42,9%	
Audiovisuel et spectacle FNSAC	50,1%	43,2%	37,5%	25,0%	41,9%	30,0%	
Banques et Assurances FSPBA	59,0%	59,2%	41,0%	44,4%	41,0%	44,4%	*
Cheminot	24,2%	15,0%	15,6%	20,0%	18,5%	11,8%	
Commerce, distribution et services	56,2%	45,0%	50,0%	46,7%	50,0%	50,0%	
Construction bois et ameublement - FNCBA	14,5%	9,3%	4,3%	0,0%	9,1%	0,0%	
Éducation, recherche et culture - FERC	66,5%	54,3%	50,8%	53,3%	50,8%	53,3%	*
Équipement et environnement - FNEE	43,5%**	21,9%	16,3%	10,0%	16,3%	10,0%	
Finances	58,4%**	53,7%	31,7%	22,2%	44,0%	22,2%	
Intérimaires	29,3%***	24,6%****	27,3%	28,6%	27,3%	28,6%	*
Industries chimiques FNIC	51,3%	18,4%	11,5%	0,0%	16,4%	11,1%	
Journalistes - SNJ	48,2%	36,0%	43,3%	41,7%	47,5%	40,0%	
Livre, papier et communication - FILPAC	43,3%	20,1%	6,6%	0,0%	6,6%	0,0%	
Maritimes - FNSM	30,4%	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Métallurgie	23,3%	15,2%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	
Mines et énergie FNME	28,7%	20,4%	26,0%	24,0%	23,5%	20,0%	
Officiers de la marine marchande	5,7%	0,0%	13,3%	13,3%	13,3%	13,3%	
Organismes sociaux - FNPOS	76,2%	74,7%	40,0%	40,0%	50,0%	41,2%	
Police	21,8%	27,9%	22,2%	12,5%	22,2%	12,5%	
Ports et docks	61,3%	43,4%	NC	NC	4,0%	0,0%	
Professionnels de la vente	33,8%	24,7%	14,3%	0,0%	20,0%	0,0%	
Santé et Action sociale	77,0%	73,3%	50,0%	55,6%	50,0%	55,6%	*
Services Publics (collec. Territoriales)	60,8%	49,7%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	*
Sociétés d'études	45,4%	35,5%	26,7%	42,9%	42,9%	33,3%	
Textile, Habillement, Cuir -THC	60,4%	41,2%	25,7%	38,5%	25,7%	38,5%	
Transports	21,7%	17,1%	11,9%	14,3%	14,1%	NA	
Travailleurs de l'Etat	18,4%**	17,5%	20,0%	14,3%	26,9%	22,2%	1/2
UFSE - fédération des syndicats de l'État (anciennement UGFF)	63,2%	44,9%	34,6%	50,0%	50,0%	50,0%	1/2
Verre et Céramique	28,4%	12,6%	16,7%	15,4%	16,7%	15,4%	
UCR	54,6%*	28,4%****	50,8%	47,1%	45,3%	54,5%	
UGICT	49,3%*	35,5%****	45,7%	50,0%	51,6%	57,1%	*
CNPE	nd	42%****	26,7%	33,3%	26,7%	33,3%	
TOTAL	50,1%*	38,1%	30,7%	29,8%	32,8%	29,7%	8

En grisé sont les FD qui ont eu leur congrès dans l'année 2020/21 (hors CFC)
Moyenne effectué sur la base des données disponibles.
* ACT T1.Population de 15 ans ou plus ayant un emploi (seulement salarié) en 2018, INSEE, Dossier complet France Métropolitaine
** Données issues des fédérations (Bilans sociaux des ministères concernées)
*** Source : Données INSEE DADS 2018, champ de syndicalisation de la CGT, France métropolitaine
**** Informations récoltés dans la situation renseignée sur CoGiTiel ainsi que la catégorie socioprofessionnelle, mais ne détermine pas si ces adhérents sont affiliés ou non aux organisations (UCR, UGICT,USI ou CNPE) – Décembre 2021

Part des femmes salariées, syndiquées et dirigeantes dans les UD

			Congrès 2019		Congrès 2020/21		
UD	% de F salarié-e-s 2018*	% de F à la CGT (Décembre 2021)	CE	Bureau	CE	Bureau	F SG 2020/21
UD 01	49,2%	34,0%	45,2%	66,7%	45,2%	66,7%	
UD 02	48,2%	40,6%	37,5%	50,0%	37,5%	50,0%	
UD 03	50,8%	37,5%	36,4%	36,4%	41,0%	50,0%	
UD 04	51,5%	44,7%	12,8%	33,3%	12,8%	33,3%	
UD 05	52,1%	36,3%	31,8%	0,0%	40,9%	20,0%	
UD 06	51,4%	47,6%	45,7%	66,7%	45,7%	66,7%	
UD 07	50,4%	41,3%	27,8%	0,0%	31,6%	12,5%	
UD 08	47,9%	38,9%	23,8%	57,1%	23,8%	57,1%	*
UD 09	50,1%	39,4%	30,4%	22,2%	41,7%	44,4%	
UD 10	49,8%	35,4%	38,2%	25,0%	38,2%	25,0%	*
UD 11	50,5%	38,4%	26,3%	40,0%	31,6%	66,7%	*
UD 12	51,1%	42,3%	33,3%	22,2%	50,0%	50,0%	
UD 13***	50,2%	39,5%			26,3%	25,0%	
UD 14	51,2%	37,8%	28,3%	37,5%	28,3%	37,5%	
UD 15	52,1%	41,6%	45,2%	45,5%	45,2%	45,5%	
UD 16	50,3%	36,9%	66,7%	50,0%	23,5%	42,9%	
UD 17	51,8%	43,2%	36,7%	50,0%	36,7%	50,0%	*
UD 18	50,1%	38,3%	42,2%	47,1%	42,2%	47,1%	
UD 19	50,4%	34,3%	53,8%	41,7%	53,8%	41,7%	
UD 21	50,9%	41,1%	28,0%	20,0%	22,2%	14,3%	
UD 22	50,7%	45,9%	32,1%	20,0%	33,3%	40,0%	
UD 23	52,5%	42,9%	33,3%	50,0%	33,3%	50,0%	
UD 24	51,8%	45,2%	40,7%	40,0%	40,7%	40,0%	*
UD 25***	49,2%	37,5%			36,0%	0,0%	
UD 26	50,2%	36,5%	48,8%	44,4%	48,8%	44,4%	
UD 27	49,7%	40,2%	29,4%	40,0%	25,0%	25,0%	
UD 28	49,7%	38,1%	15,4%	25,0%	22,2%	44,4%	*
UD 29	49,7%	39,5%	50,0%	50,0%	45,2%	42,9%	
UD 2A	49,5%	45,1%	40,0%	0,0%	50,0%	50,0%	
UD 2B	47,0%	43,0%	25,0%	20,0%	25,0%	20,0%	
UD 30	50,1%	39,8%	32,4%	33,3%	23,7%	28,6%	
UD 31***	49,0%	40,8%			20,0%	36,4%	
UD 32	52,3%	50,1%	30,0%	57,1%	30,0%	57,1%	
UD 33	50,7%	39,8%	52,8%	30,0%	52,8%	30,0%	
UD 34	51,6%	43,3%	45,1%	33,3%	47,1%	NA	
UD 35	49,9%	37,9%	35,9%	25,0%	35,9%	25,0%	*
UD 36	50,8%	32,1%	28,3%	54,5%	28,3%	54,5%	*
UD 37	51,0%	37,9%	24,3%	20,0%	34,5%	28,6%	
UD 38	49,4%	36,1%	48,8%	57,1%	47,7%	57,1%	
UD 39	50,4%	35,4%	45,0%	50,0%	38,9%	66,7%	
UD 40	50,3%	33,7%	22,7%	14,3%	22,7%	14,3%	
UD 41	50,4%	41,4%	31,7%	25,0%	31,7%	25,0%	
UD 42	50,0%	39,2%	32,4%	25,0%	28,1%	71,4%	*
UD 43	50,5%	44,2%	47,4%	50,0%	47,4%	50,0%	
UD 44	49,9%	36,7%	36,1%	40,0%	31,4%	57,1 %	
UD 45	49,8%	40,1%	55,6%	33,3%	55,6%	33,3%	
UD 46	52,1%	41,8%	35,3%	22,2%	39,1%	42,9%	
UD 47	51,2%	45,5%	38,1%	28,6%	42,9%	75,0%	*

UD 48	52,4%	45,4%	33,3%	20,0%	33,3%	20,0%	
UD 49	50,0%	35,6%	42,9%	16,7%	42,9%	16,7%	
UD 50	49,3%	35,7%	45,7%	50,0%	45,7%	50,0%	*
UD 51	49,7%	33,6%	26,7%	40,0%	19,4%	40,0%	*
UD 52	48,4%	36,0%	30,0%	22,2%	30,0%	22,2%	
UD 53	49,7%	38,9%	39,1%	42,9%	33,3%	33,3%	
UD 54	49,7%	36,6%	50,0%	42,9%	41,2%	37,5%	
UD 55	47,9%	33,7%	26,3%	0,0%	26,3%	0,0%	
UD 56	50,1%	41,4%	30,0%	33,3%	23,8%	33,3%	
UD 57	48,4%	34,8%	33,3%	16,7%	25,0%	41,7%	
UD 58	50,8%	39,0%	30,0%	NC	30,0%	NA	
UD 59	48,9%	36,7%	19,0%	30,0%	19,0%	30,0%	
UD 60	48,9%	37,3%	29,6%	22,2%	39,1%	16,7%	*
UD 61	50,6%	38,1%	26,7%	25,0%	26,7%	25,0%	*
UD 62	47,0%	35,4%	10,3%	12,5%	7,4%	12,5%	
UD 63	50,0%	33,5%	36,0%	33,3%	36,0%	33,3%	
UD 64	50,9%	34,4%	26,9%	71,4%	52,0%	33,3%	
UD 65	51,4%	41,8%	41,9%	37,5%	32,3%	45,5%	*
UD 66	51,7%	43,7%	36,6%	28,6%	36,6%	25,0%	
UD 67	49,4%	35,9%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	
UD 68	48,3%	31,3%	11,4%	20,0%	11,4%	20,0%	
UD 69	50,4%	37,1%	30,0%	14,3%	30,0%	14,3%	
UD 70	49,4%	45,4%	61,1%	50,0%	61,1%	50,0%	
UD 71	50,0%	38,6%	23,1%	50,0%	36,0%	25,0%	
UD 72	49,8%	36,8%	18,2%	37,5%	18,2%	37,5%	
UD 73	50,2%	32,6%	14,7%	60,0%	23,5%	50,0%	
UD 74	49,4%	36,1%	18,5%	40,0%	42,1%	28,6%	1/2
UD 75	52,4%	44,9%	37,5%	33,3%	39,8%	33,3%	
UD 76	49,8%	37,2%	27,8%	37,5%	26,1%	14,3%	
UD 77	50,3%	37,4%	40,0%	28,6%	25,8%	20,0%	
UD 78	49,7%	35,2%	35,9%	44,4%	35,9%	44,4%	
UD 79	50,5%	48,5%	33,3%	16,7%	31,6%	66,7%	
UD 80	49,1%	37,8%	29,2%	25,0%	54,3%	41,7%	
UD 81	50,9%	34,8%	48,5%	33,3%	37,7%	30,0%	
UD 82	49,4%	42,9%	37,0%	30,8%	32,0%	31,3%	*
UD 83	50,1%	44,9%	48,1%	50,0%	48,1%	50,0%	
UD 84	50,2%	41,2%	40,4%	16,7%	40,4%	16,7%	
UD 85	49,8%	37,6%	41,2%	25,0%	31,0%	25,0%	
UD 86	51,4%	43,3%	43,3%	36,4%	43,3%	36,4%	*
UD 87	51,7%	35,0%	32,6%	20,0%	32,6%	20,0%	
UD 88	49,3%	43,0%	23,8%	33,3%	32,1%	50,0%	*
UD 89	50,4%	40,7%	40,7%	57,1%	40,7%	57,1%	*
UD 90	46,9%	34,7%	44,4%	25,0%	47,4%	40,0%	
UD 91	49,6%	37,5%	42,5%	60,0%	42,5%	60,0%	
UD 92	51,8%	40,8%	35,8%	55,6%	46,3%	72,7%	*
UD 93	48,7%	38,4%	35,8%	30,8%	32,2%		
UD 94	51,3%	42,3%	43,4%	16,7%	43,9%	33,3%	
UD 95	48,5%	42,3%	57,1%	40,0%	49,1%	40,0%	*
TOTAL	50,1%	38,1%	34,75%	33,6%	35,5%	37,2%	22

En bleu sont les UD qui ont eu leur congrès dans l'année 2020/21
 En grisé sont les UD qui ont eu leur congrès dans l'année 2020/21 mais n'ont pas communiqué les chiffres
 *ACT T1. Population de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié en 2015, INSEE,

25 Collectifs et référent-es Femmes-mixités dans les fédérations et unions fin 2021

	Femme secrétaire générale
Cheminots	
FNIC	
CNTPEP	
Commerce -distribution – services	
FAPT	
FERC	*
FILPAC	
Finances	
FNCBA Construction bois et ameublement	
FNEE Equipement et environnement	
FNME Mines-énergie	
FSPBA Personnels des banques et assurance	*
Métallurgie	
Ports et docks	
Sante et action sociale (une référente ega pro)	*
Services publics	*
SNADGI	
SNJ	
Sociétés d'étude - conseil - prévention	
Spectacle, audiovisuel et action culturelle	
Transports	
Verre et Céramique	
UCR Union confédérale des retraites	
UFSE	1/2
UGICT Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens	*

	F SG
UD 01	
UD 02	
UD 05	
UD 06	
UD 07	
UD 09	
UD 10	*
UD 12	
UD 15	
UD17	
UD 22	
UD 24	*
UD 26	
UD 27	
UD 29	
UD 31	
UD 32	
UD 33	
UD 34	
UD 35	*
UD 38	
UD 39	
UD 41	
UD 44	
UD 47	*
UD 50	*
UD 51	*
UD 53	
UD 56	
UD 59	
UD 60	*
UD 61	*
UD 62	

	F SG
UD 64	
UD 66	
UD 67	
UD 68	
UD 69	
UD 71	
UD 72	
UD 75	
UD 76	
UD 77	
UD 80	
UD 81	
UD 83	
UD 84	
UD 85	
UD 86	
UD 87	
UD91	
UD 92	*
UD 93	
UD 94	
UD 95	*
UD 2B	

Collectifs et référent.e.s Femmes/Mixité dans les UD – 2021



Femmes secrétaires d’UD – 2021

