



MSU - WP7-Europe

EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES FEDERATIONS DU SECTEUR PUBLIC

Version provisoire à compléter par chaque partenaire

1. Informations générales sur le secteur étudié et le bilan des inégalités de genre dans ce secteur : (éléments d'analyse et données statistiques).

1.1. Présentation synthétique de l'activité, des entreprises de l'évolution technique et économique du secteur.

Comme pour le secteur de la métallurgie, la délimitation des secteurs publics des différents pays étudiés est particulièrement difficile. En effet, ce secteur se limite parfois à l'administration centrale (les Ministères), il peut intégrer également les activités des autorités locales et régionales ; la santé ou encore l'éducation... L'accès à des données homogènes s'est avérée impossible. Selon les contextes, certains rapports ont intégré telles ou telles activités, en fonction de l'implantation syndicale et des possibilités d'accès aux terrains d'étude.

A des degrés d'avancement divers, l'ensemble des pays européens étudiés ont en commun une réforme de l'Etat, plus ou moins bien intégrée dans le paysage social et politique. Cette réforme vise souvent la décentralisation de certaines activités vers les régions et collectivités locales, mais aussi la privatisation et la réduction des effectifs permanents. Enfin, la modernisation du service public est aussi largement en œuvre (amélioration de la qualité, introduction de critères de performance, développement des nouvelles technologies...). Ainsi en **Italie**, la réforme en cours s'apparente à l'introduction d'un modèle de management de type privé qui touchera plus de la moitié des fonctionnaires appartenant à l'administration centrale ; (le reste se divisant entre les collectivités locales (670 000) et la santé (680 000)). Aux **Pays-Bas**, le mouvement de privatisation a notamment concerné la poste, les transports et l'énergie, secteurs considérés jusqu'alors de la responsabilité publique. Mais ce mouvement semble moins intensif que pour d'autres pays européens et il s'agit d'un système d'économie mixte où

l'intervention de l'Etat n'est pas totalement écartée. De même, la recherche de partenariat financier (grands groupes privés, participation des usagers) est fréquente.

* En **France**, depuis 1982-83, avec les lois de décentralisation, la coupure avec l'Etat a été renforcée ; depuis 1984 le statut de la fonction publique présente trois versants : fonction publique d'Etat (personnels des ministères, armée), fonction publique territoriale (1,5 million de salariés dans les collectivités locales et territoriales) et fonction publique hospitalière.

* En Autriche, les évolutions dans le secteur public ont été fortement influencées par la transformation de l'administration gouvernementale. Elle est passée du domaine de la souveraineté de l'Etat à une politique orientée sur les services. Ce changement a touché les organismes, les institutions et les fondations gouvernementales à tous les niveaux : fédéral (national), des provinces (Länder) et local (Gemeinde). Ce processus a commencé dès 1996 avec la privatisation et la sous-traitance de services, y compris l'administration de la poste et des télécommunications, le centre fédéral des données et le système bancaire de la poste (voir Personaljahrbuch 2002, p.2). Cette évolution a eu un impact important sur l'emploi.

Tableau I - Données sur l'emploi dans le secteur public

	Emploi total	Part des femmes
Autriche	580 354	55,5 %
Belgique	923 852	46 %*
Danemark		
France	2 302 403	49 % (55,7 % hors militaires en 2000)
Italie	3 108 803	50,6 % (2000)
Pays-Bas	551 000	40 % - 58 %**

Sources : rapports nationaux

* Ce chiffre s'applique seulement aux Services publics fédéraux (les anciens ministères) qui correspondent à 62 188 agents seulement)

** 40% dans Administration publique – 58% : salariés couverts par le syndicat Abvakabo FNV (employés de l'administration, de la santé...)

1.2. Bilan des inégalités de genre

Le processus de décentralisation du secteur public est donc commun à l'ensemble des pays. Des baisses des effectifs de l'Etat (souvent par non renouvellement des départs en retraite) sont en œuvre. Par exemple, en **Italie**, entre 1990 et 2000, la réforme de l'Etat s'est traduite par une baisse de 4% des effectifs (en dehors de la sécurité). Mais aux **Pays-Bas**, malgré les privatisations, dans certaines parties du secteur public, l'emploi reste croissant (+10% entre 1996 et 2002).

Les femmes sont souvent nombreuses dans l'emploi public, leur part est généralement croissante. Toujours aux **Pays-Bas**, les femmes sont sur-représentées dans l'emploi public, notamment dans l'éducation (55%) et la santé (79% de femmes).

* En **Belgique**, entre 1991 et 2001, le pourcentage de femmes passe de 42 % à 46 % alors que celui des hommes diminue de 4 %. Dans les postes à responsabilités, les femmes

passent de 2,6 % à 6,2 %. Jusqu'à 1997, suite au blocage du recrutement, le nombre d'employés a baissé de 3,4%.??

* En **Italie** leur part s'est accrue notamment dans les ministères, y compris dans les postes à responsabilité. Cette présence féminine se repère dans les professions dites "féminines" (enseignement et soin) mais aussi parce que les procédures de recrutement dans l'administration sont reconnues comme moins discriminantes que dans le privé.

* En **France**, la part des femmes, majoritaires depuis 1981 dans la fonction publique (hors militaires), continue de progresser. Les filières qui se développent actuellement au sein de la fonction publique sont très féminisées. En effet, les nouvelles missions de service public sont porteuses d'un certain nombre de tâches presque exclusivement féminines comme l'aide aux personnes âgées, la petite enfance... L'accroissement des effectifs de la fonction publique, concentré notamment dans ces nouvelles filières, a donc contribué à la féminisation du secteur. En 2000, les femmes représentent 49% de la fonction publique (55,7% hors militaires). De plus, il faut signaler que la fonction publique territoriale (FPT) est plus féminisée que l'ensemble de la fonction publique de 10% (59% de femmes).

* En **Autriche**, le secteur des services publics est traditionnellement un des secteurs les plus importants par rapport à l'emploi des femmes. Les femmes représentent 55,5% des salariés du secteur.

Ségrégation professionnelle :

Selon les catégories d'emploi (ou niveaux) on observe que les femmes restent cependant surreprésentées dans les niveaux moins qualifiés :

* Aux **Pays-Bas**, l'absence de possibilités de carrière pour les femmes dans l'administration explique leur fréquents départs et leur mobilité. C'est le cas de l'administration publique, de l'université. C'est pourquoi des efforts de déroulements de carrière sont désormais proposés notamment dans les ministères et au niveau des collectivités locales. Les conditions de travail (notamment le stress dans la santé) expliquent également ces démissions.

* En **Belgique**, parmi les 4 niveaux répertoriés en fonction des diplômes (niveau 1 correspondant aux diplômes universitaires et le niveau 4 aux non qualifiés), les femmes ne représentent que 32,2% des niveaux 1 et 74% des niveaux 4 (non qualifiés). Pour cette dernière catégorie, notons qu'il s'agit en grande majorité des salariées contractuelles (près de 4000 femmes). Les hommes sont donc majoritaires dans toutes les catégories à l'exception des non qualifiés...

* En **Italie**, la ségrégation verticale est moins marquée que la ségrégation horizontale dans tous les secteurs, mais elle persiste dans la santé (surtout parmi les professions de la santé) et dans l'éducation supérieure (parmi les enseignants). Sur la base des données du ministère des finances (1996), on calcule que l'indice de la ségrégation verticale dans ces secteurs est de 0.23 et 0.19. Dans d'autres secteurs, l'indice est plus faible: collectivités territoriales (0.09), ministères (0.07), la police (0.02), les écoles (0.14).

* En **France**, le personnel de la fonction publique est réparti en trois catégories hiérarchiques: catégorie A (cadres et cadres supérieurs, niveau Bac+3 et plus), catégorie B (cadres

Mis en forme

intermédiaires, niveau Bac à Bac+2), catégorie C (employés, agents de services, agents d'exécution). Dans la fonction publique d'Etat et dans les ministères, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories hiérarchiques. Sur une période de 10 ans, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes en catégorie B. Depuis 1998, elles sont plus représentées dans la catégorie A que dans la catégorie C. Cet état de fait s'explique par la très forte féminisation des effectifs de l'Education nationale hors enseignement supérieur (66% de femmes). Les femmes représentent en effet 62,5% des effectifs de catégorie A de cette administration. Un rapport dit Colmou, sur l'accès des femmes aux postes de cadre dans la fonction publique, a rendu cependant un verdict sans appel. Plus on monte dans la hiérarchie, et moins on a de chances de trouver traces de femmes. Dans cette administration très féminisée, elles ne représentent que 33% des cadres de catégorie A. Elles n'occupent en 2000, que 13,7% des postes de la haute fonction publique (contre 12,5% en 1998).

* En Autriche, des formes fortement horizontale et verticale de ségrégation déterminent toujours l'emploi des femmes. Cela est surtout le cas pour le secteur privé, mais c'est aussi un facteur important dans le secteur public. Au niveau horizontal, les femmes sont concentrées dans des domaines typiquement sexués, comme la santé (83,9%), l'enseignement général (53,4%) ou l'administration publique générale (50,8%). Quant à l'éducation supérieure (23,4%), la police et la gendarmerie (6,2%) et l'armée (1,0%), les femmes y sont sous-représentées de façon importante. C'est seulement récemment que l'emploi des femmes a été introduit dans ces deux derniers secteurs. Il y a, par contre, une amélioration intéressante parmi les juges et les procureurs (Staatsanwalt) : le pourcentage des femmes a augmenté de 29,5% en 1995 à 37% en 2002. Cette évolution positive n'a probablement pas fini compte tenu que ce secteur connaît une importante phase de transition sexuée. Ce phénomène de rattrapage peut aussi être observé parmi les diplômés de l'éducation supérieure et secondaire où il y a eu une augmentation respective de 38,1% à 43,2% et de 40,0% à 43,0% dans la période étudiée. Par ailleurs, les femmes sont majoritaires parmi les salariés non qualifiés (63%).

Emplois atypiques :

Des formes d'emploi hors statut sont de plus en plus fréquentes (contractuels notamment).

* Aux **Pays-Bas**, le ~~développement du~~ temps partiel est une norme dans plusieurs sous-secteurs du secteur public, notamment dans la santé (50% de temps partiel) ou encore dans l'éducation. En général, le pourcentage de salariés à temps partiel dans l'administration publique est inférieur à celui de l'économie néerlandaise en général. De plus, des contrats flexibles, de courtes durées, se sont développés plus qu'ailleurs. A l'inverse, dans l'administration publique, des possibilités de temps partiels longs (sur 4 jours) ont été ouvertes pour attirer davantage de femmes, mais aussi des hommes.

* En **Belgique**, parmi les personnels du service publics fédéraux, près d'un tiers sont contractuels, mais c'est surtout le fait des femmes : 13,4% des hommes et 48,7% de femmes sont dans ce cas.

* En **Italie**, 4,4% des emplois sont des contrats non standards (à durée déterminée, parasubordonnés ou temporaires) dont 46 % environ de femmes. 4,4% sont à temps partiel. (83,7% occupés par des femmes). Au total, 8,8% de l'emploi public est non standard ce qui est inférieur au niveau général de l'emploi italien.

* En **France**, l'analyse des conditions d'emplois dans la FPT montre que 72% des agents permanents occupent des emplois à temps complet, 8% ont choisi un temps partiel, les 20% restant correspondant à des postes à temps non complets (c'est-à-dire des emplois créés pour une durée de travail inférieure à la durée hebdomadaire de référence dans les collectivités, non choisis par les salariés). De plus, 13% des titulaires exercent à temps non complet, alors que c'est le cas de 53% des non titulaires. Les femmes sont non seulement majoritaires parmi les non titulaires (70%) mais qui plus est, le travail à temps non complet est largement majoritaire sur ce type d'emplois (53% des non titulaires sont à temps non complet). Il ressort de ce rapprochement que les femmes sont très majoritairement concernées par le travail à temps partiel non choisi, qu'elles cumulent dans ces situations avec la précarité de leur statut. Beaucoup d'emplois sont à moins de 28 heures de travail hebdomadaires et sont le plus souvent occupés par des femmes en situation difficile, à qui l'on peut faire appel pour effectuer quelques heures par ci par là, en fonction des besoins. A l'inverse, certains non titulaires bénéficient de conditions d'emplois privilégiées, ce sont le plus souvent des contractuels de catégorie A, chargés de mission, qui ont pu négocier leur statut, leur rémunération. Ce sont des non titulaires « de luxe » et ce sont essentiellement des hommes.

* En Autriche, dans le secteur public en général, les structures traditionnelles de l'emploi sont courantes. 68,6% des salariés sont des fonctionnaires, 31,0% des contractuels, 0,3% des apprentis, 0,2% « autres ». Seulement 14,3% des salariés travaillent à temps partiel et parmi eux, les femmes sont majoritaires. Le souhait de travailler à temps partiel augmente d'année en année. Jusqu'en 1997 cependant, les fonctionnaires souhaitant travailler à temps partiel étaient autorisés à diminuer leur temps de travail uniquement de 50%. Depuis 2003, on peut profiter d'une « échelle mobile » du travail à temps partiel, correspondant aux besoins de chaque individu. La majorité des emplois à temps partiel se trouve dans les services administratifs et aussi parmi les enseignants, les formateurs et les salariés non qualifiés.

1.3. Les relations professionnelles

* Aux **Pays-Bas**, comme la plupart des pays, les négociations collectives du secteur public, notamment en matière salariale, dépendent largement de la décision du gouvernement. On note cependant que des marges de manœuvre apparaissent par exemple pour le secteur hospitalier ou certains champs de l'éducation. Les plus grandes conventions collectives du pays concernent ces secteurs (210 000 ~~personnes salariées couvertes pour~~ des institutions de soin sont couverts par un accord collectif; 155 000 dans les hôpitaux ; 340 000 pour l'éducation). L'ensemble du secteur est caractérisé par une forte présence de conseils d'entreprise : 90% - 95% des institutions sont dans ce cas, dont 45% des membres sont des femmes. Sur le plan des organisations syndicales, on retrouve les trois fédérations (FNV, CNV, Unie) mais également des petits syndicats, jouant un rôle de pression, même s'ils représentent parfois qu'une seule profession. AbvaKabo FNV est la principale organisation fédération représentant les salariés de l'administration, de la santé..., avec 360 000 membres. Malgré des tentatives de fusion, une organisation-fédération séparée de la FNV représente l'éducation : AOb (71,600 membres).

* En **Belgique**, les travailleurs du secteur public tant statutaires que contractuels sont représentés par trois centrales professionnelles. Deux sont affiliées l'une à la CSC, l'autre à la FGTB. La troisième centrale, de couleur libérale, est en principe indépendante mais elle a conclu un accord de collaboration avec la CGSLB. En fait le problème de l'affiliation des

travailleurs du secteur public est complexe. Des travailleurs – surtout les non-statutaires – continuent à être affiliés à leur centrale professionnelle d'un emploi précédent. Il se peut également que des catégories entières de travailleurs tant du secteur privé que du secteur public soient représentées par des centrales professionnelles du secteur public. Mais cette situation est plutôt exceptionnelle. A la différence d'autres pays comme la France, le degré de syndicalisation dans le secteur public est moins élevé que celui des ouvriers du secteur privé. On estime le taux de syndicalisation à 66% (60% pour les hommes et 40% pour les femmes). Les relations syndicales dans le secteur public en général et dans les ministères en particulier sont réglées différemment de celles du secteur privé. Une loi du 12 décembre 1974 règle les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales de leur personnel. Le processus de négociation sociale est institutionnalisé. Les autorités publiques compétentes ne peuvent prendre de décision qu'après négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein des comités créés à ce sujet (comité A pour l'ensemble des services publics, B pur les services provinciaux et locaux, C pour les services fédéraux communautaires et régionaux). A côté des comités de négociation, il existe des comités de concertation au niveau des services qui ont une mission comparable à celle des conseils d'entreprise et des comités de bien-être et de prévention du secteur privé.

* En **Italie**, les négociations sont réalisées entre les trois centrales syndicales (FP pour la CGIL, FPS pour la CISL et UIL-PA) avec ARAN (l'agence représentant l'ensemble de l'administration publique). La FP CGIL est la première organisation dans le secteur public avec 369 059 membres (taux de syndicalisation de 17%) ; 315 053 personnes sont adhérentes à la **FPSA** – CISL et 313 038 à l'UIL – PA (dont les enseignants, secteur syndiqué à part pour la CGIL). Depuis 1993, un important accord établit l'existence d'organismes de représentation RSU, jouant le rôle de conseils d'entreprise. De plus, le second niveau de négociation (local) s'est développé dans le cadre de la réforme de l'Etat. Ce niveau de négociation prévoit un nouveau système de classification permettant plus de mobilité ; un système de rémunération introduisant des critères de productivité et de mérite. Un nouveau profil pour les cadres ; la flexibilité des services...

* En **France**, l'essentiel des syndiqués de la fonction publique, est issu de la fonction publique territoriale, c'est pourquoi nous avons centré notre étude sur cette branche. Pour la CFDT par exemple, 64% de ses adhérents sont issus des communes (surtout des filières techniques) et 15% des départements (surtout des services sociaux). Cette situation reflète bien une des caractéristiques de la syndicalisation du secteur : quel que soit le syndicat, les agents des filières techniques sont plus impliqués dans les syndicats que ceux des filières administratives. De plus, de cette différence entre les deux filières, découle une différence entre les sexes, les femmes étant beaucoup plus présentes chez les administratifs que chez les techniques. Lors des élections professionnelles pour les CAP (commissions administratives paritaires, chargées d'examiner les situations individuelles (avancement, promotions, sanctions...) et les CTP (commissions techniques paritaires, chargés des aspects collectifs du travail), trois organisations syndicales sont en tête, par ordre d'importance, la CGT, FO et la CFDT, la CFDT arrivant en seconde place dans la FPT depuis les dernières élections de 2001. La CGT est la première organisation syndicale en termes de nombre de représentants aux élections et en nombre de syndiqués (58 900 syndiqués).

* En Autriche, à l'opposé de la plupart des employeurs du secteur privé, les autorités publiques ne sont pas membres des Chambres de l'économie (Wirtschaftskammer Oesterreich, WKÖe), l'organisation des employeurs. En général, l'administration publique est composée de trois niveaux hiérarchiques : fédéral (national), des provinces (Länder) et local

(Gemeinde). Les salariés du secteur public sont représentés par des organisations syndicales différentes, qui reflètent ces différents niveaux : L'Union des services publics (Gewerkschaft Oeffentlicher Dienst, GOeD), qui représente les fonctionnaires et les contractuels de l'administration fédérale et des provinces ; l'Union des municipalités (Gewerkschaft des Gemeinde-bediensetzten, GdG), qui syndique les salariés de l'administration locale.

Les deux organisations syndicales du secteur public ont des taux de syndicalisation relativement élevés : plus de 80% de tous les salariés des administrations locales et 60% des tous les salariés fédéraux et des provinces sont membres de leur organisation syndicale respective.

Malgré cette différenciation dans les structures publiques et dans les organisations syndicales, les négociations se font ensemble pour tout le secteur public. Cela signifie que les représentants fédéraux, des provinces et des municipalités participent aux négociations ensemble côté employeurs. La division du développement du personnel de l'Etat prépare les négociations salariales et fournit aux élus les documents et les calculs nécessaires. En reflétant les structures des employeurs, les organisations syndicales ont un comité commun pour les négociations. Récemment, les salariés de plusieurs départements de l'administration publique revendiquent des négociations séparées – surtout ceux qui ont une identité forte, comme les diplomates et l'office de l'audit public. Cependant, ces efforts n'ont pas abouti

2 - Position des directions fédérales à l'égard de la place des femmes et de l'égalité

* Aux **Pays-Bas**, Abvakabo et Aob ont une forte tradition d'implication dans le champ de l'égalité. Ce sont les premiers syndicats à avoir eu un comité de femmes et des conseillers à l'égalité (*equality officer*) au départ temporaires et désormais permanents. Dans les statuts internes d'AbvaKabo les femmes syndiquées, comme les jeunes et les membres de minorités ethniques, ont des droits spéciaux, par exemple, des sièges spéciaux sur les comités locaux d'organisations séparées par exemple au niveau local. Ainsi, dans ce dernier syndicat, 61% des permanents (équivalent temps plein) sont des femmes et cette part est croissante (55% en 99). Un tiers des postes d'encadrement-décisions sont occupés par des femmes. La représentation des femmes parmi les militants actifs est moins bonne (en moyenne 35%, seulement 20% dans l'administration et 2/3 dans la santé). Ainsi elles ne représentent qu'un quart du « Conseil Bureau national » (comité exécutif), mais 42% du « Conseil exécutif » (bureau journalier). Les données sont différentes pour AOB où 48% des salariés et 42% des salariés adressed'encadrement de la fédération sont des femmes, mais seulement 15% du « Conseil national »bureau et 39% du « Conseil exécutif ».

* En **Belgique**, l'égalité des chances a toujours été un thème important pour la Centrale Générale des Services Publics. Le concept de mainstreaming a été introduit dans la gestion de la centrale il y a trois ans, au moment où au niveau interprofessionnel il y avait des campagnes sur le 'glass ceiling', le careerplanning, la classification des fonctions, etc. L'approche syndicale de la CCSP du problème de gender mainstreaming gender mainstreaming s'intègre entièrement dans la politique interprofessionnelle de la CSC. Ceci explique pourquoi la CCSP n'a pas adopté des résolutions générales récentes concernant le gender mainstreaming gender mainstreaming lors des congrès des dernières années. La CCSP a toutefois œuvré à intégrer sa conception du gender mainstreaming gender mainstreaming dans des dossiers concrets de la gestion du personnel des services publics. Le problème du genre fait partie de la problématique générale de la défense des intérêts des travailleurs, intégré dans l'action syndicale de façon permanente. Dans les services publics, fort peu de femmes occupent des fonctions de haut niveau. Il y a tout un chemin à parcourir afin de

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

réaliser l'égalité avec les hommes. De ce fait le problème du genre dans les services publics est-il essentiellement une question de possibilités de carrière pour le personnel.

* En **Italie**, le gender mainstreaming est un thème important dans le secteur depuis la conférence mondiale des femmes de Pékin (1995). Mais à la différence des autres secteurs, la diffusion de ce concept a été plus rapide dans l'administration publique, tant sur un plan théorique que pratique. Des politiques en faveur de l'égalité ont été l'objet de négociation et de création de comités pour l'égalité, afin de promouvoir la valorisation des femmes du secteur public. La forte féminisation du secteur se traduit par une forte féminisation des syndicats. Par exemple, un code de conduite contre le harcèlement sexuel et pour la dignité des personnes a été adopté. Mais en réalité, ceci est révélateur de problème important dans ce domaine, notamment dans la santé. Au niveau interne, les normes de non-discrimination sont appliquées à la FPCGIL (40% de femmes dans les conseils d'entreprise). Y compris dans les autres syndicats, la présence des femmes est élevée mais nous ne disposons pas de données.

Mis en forme

* En **France**, une estimation de la participation des femmes au syndicalisme dans la fonction publique territoriale donne 40% de taux de féminisation à la CGT et 57,3% pour la CFDT. Pour la CGT, on est donc en dessous de la part des femmes salariées du secteur : « *Il y a une tradition syndicale masculine des services techniques, qui sont anciens, qui coexistent avec des syndicats récents qui se sont constitués autour de filières en développement comme l'école, la culture, l'administration et qui eux démarrent surtout avec des femmes. Il y a des nouvelles bases de syndicat dans de nouvelles filières, autour des "filles" des écoles, donc les nouveaux syndiqués sont plus des femmes. Mais ce n'est pas facile de s'implanter dans ces nouveaux secteurs. Car justement ce sont des femmes, avec moins de traditions syndicales, et puis ce personnel est proche des élus et donc moins syndiqué.* » (Secrétaire fédérale des services publics CGT). Si pour ces deux fédérations syndicales CGT et CFDT, il n'y a pas de commissions femmes, mais seulement une secrétaire fédérale qui suit – entre autres – la question mixité, la représentation des femmes dans les structures a fait l'objet d'une attention particulière : à la CGT, le bureau fédéral comprend 5 femmes et 3 hommes ; la CE 24 femmes et 27 hommes et la direction est assumée par une femme secrétaire générale. De plus, seule la CGT a une délégation paritaire au Conseil supérieur de la fonction publique (instance de négociation nationale). A la CFDT, la participation des femmes aux instances de direction est en progrès : alors qu'il n'y avait que 12 femmes (sur 39) au Conseil fédéral de 1995, on est désormais à parité. « *Il y a eu très clairement une volonté de mettre en pratique des principes que nous défendons par ailleurs, de chercher des militantes femmes. On a essayé dans la mesure du possible de remplacer des gens qui portaient par des candidatures féminines.* » (Secrétaire nationale CFDT).

* En **Autriche**, la GOed, est la deuxième fédération syndicale par rapport au nombre d'adhérentes : 111 135, juste derrière l'importante fédération du secteur privé, GPA. En terme de pourcentage, la GOed est aussi deuxième (47,5%) derrière la fédération de l'hôtellerie, de la restauration et des services aux personnes, HGPD, une organisation « typiquement féminine ». Ces chiffres ne sont pas très significatifs si les femmes ne sont pas représentées de la même façon dans la hiérarchie syndicale. De fait, les femmes y restent toujours très sous-représentées. Leur part dans les structures de direction de la GOed est faible : 9,8% dans le comité directeur (Bundesvorstand) et 16,6% dans le présidium (Präsidium). C'est le cas, malgré l'existence d'un Département des affaires féminines depuis 1965. Les conditions pour introduire l'égalité dans les organisations syndicales sont nettement plus favorables dans le secteur public (que dans le secteur privé). La loi fédérale sur l'égalité du

traitement dans le secteur public a été adoptée en 1993. Elle contient une clause sur l'action positive pour les femmes. Cette clause doit être mise en œuvre par l'introduction d'un plan d'action positive pour les femmes dans tous les domaines de l'emploi du secteur public. La GOeD a été incitée à intégrer la logique d'une politique d'action positive institutionnalisée suite aux mesures gouvernementales sur l'égalité des chances. Elle a cependant tardé à agir, jusqu'à récemment. La GOeD a été fortement influencée par le débat social général concernant l'égalité des genres pendant cette période, de même que par les débats et des luttes au sein des organisations syndicales en général, qui ont renforcé les possibilités d'agir des adhérentes et les responsables syndicales de la GOeD.

Tableau 2 - Représentation des femmes dans les fédérations du secteur public (à compléter SVP)

	Nombre de syndiqués	Part des femmes syndiqués	Part des femmes salariés du secteur public	Part des femmes aux bureaux fédéraux (direction permanente et journalière élue)	Part des femmes dans les commissions exécutives	Autres indicateurs
Autriche	<u>234 187 ??</u>		<u>55.5%</u>			<u>2 femmes chefs de départements fédéraux, 7 "executive officers" (46,7%)</u>
GOeD	<u>111 135</u>	<u>47.5 %</u>		<u>Pas de données disponibles</u>	<u>9.8%</u>	
Belgique						
CCSP		52%	46%	25%	25%	1 femme secrétaire générale
CGSP		42%		11%		
SLFP						
Danemark						
France						
CGT fédération services publics	58 900	40%	49 à 55% (hors militaires)	62,5% (5/8)	47% (24/51)	1 femme secrétaire générale ; 35% de déléguées au congrès ; délégation paritaire au conseil supérieur
CFDT Interco		57,3%		40% (4/10) secrétariat fédéral	50% (19/39) Conseil fédéral	50% de déléguées au congrès
Italie						
FP CGIL	369 059	40%		50,6%		40% dans les conseils d'entreprise ; 1 femme secrétaire nationale
FPSPA CISL	315 053	nd		<u>2/7</u>	<u>nd</u>	1 femme secrétaire nationale
UIL – PA	313 038	nd		<u>1/5</u>	<u>20%</u>	1 femme présidente du comité central ; 21,7% de secrétaires générales (10/46)

Pays-Bas AbvaKabo FNV	360 000	47%	58%	<u>4225%</u> (« conseil exécutif »)	<u>425%</u> (« conseil national »)	1 femme sur 3 secrétaires nationaux négociateurs (trade union officials)
AOb	71 600	57%	58%	<u>3915%</u> (« conseil exécutif »)	<u>1539%</u> (« conseil national »)	1 femme sur 5 secrétaires nationaux négociateurs (trade union officials)

Sources : rapports nationaux

Tableau 3- Structures éventuelles chargées de l'égalité internes aux fédérations du secteur public (à compléter SVP)

Autriche	<u>Département des affaires féminines</u>
Belgique CGSP CCSP SLFP	Bureau des femmes Pas d'instance spécifique Pas d'instance spécifique
Danemark	
France CGT (SP) et CFDT (Interco)	Secrétaires fédérales en charge – entre autres – des questions de mixité
Italie	Création de comités pour l'égalité en projet
Pays-Bas AbvaKabo et AOB	Comités de femmes, conseillers <u>permanents</u> à l'égalité

Sources : rapports nationaux

3 – Analyse d'action syndicale / activité et d'accords (s'ils existent) du point du genre au niveau du secteur

L'égalité entre les genres a fait bien souvent l'objet de mesures et de politiques dans la fonction publique, garantissant des droits élevés pour les fonctionnaires. Du point de vue syndical, des négociations ont parfois eu lieu, mais on ne peut pas dire que le combat pour l'égalité soit une priorité affichée, du fait du statut relativement protecteur. Mais avec la réforme de l'Etat et de façon indirecte, certaines revendications concernent de plus en plus de femmes.

3.1. Salaire

Comme pour de nombreux secteurs, mais peut-être de façon encore plus marquée, les inégalités de salaires dans la fonction publique ne sont pas directement repérables. Les règles de recrutement, les principes d'égalité garantissent des droits égaux à postes équivalents. Pourtant, on le sait les inégalités existent, entre filière et emplois nécessitant par exemple au départ un même niveau de qualification, ou encore en termes de déroulement de carrière pour deux salariés homme et femme occupant le même poste. Il s'agit donc de discriminations indirectes qui supposent une analyse fine des inégalités, encore peu développée dans les pratiques syndicales.

* Aux **Pays-Bas**, les négociations salariales dans le public sont marquées par le fait que les niveaux de salaires sont inférieurs au privé. Pour autant, ce thème est important, notamment pour la majorité des femmes qui travaillent dans ce secteur. Comme dans le privé, on constate un écart de salaire. Pour AbvaKabo, l'accent est mis sur les systèmes d'évaluation des emplois, à partir de recherche pointant des discriminations dans ces systèmes (notamment à

l'hôpital, dans l'administration...). Ainsi, le système d'évaluation des emplois dans la santé a été étudié de près par la Commission nationale d'égalité de traitement. Ce n'est pas Abvakabo qui a piloté cette démarche, mais des petits syndicats critiques, représentant des infirmières. Ce syndicat a tenté d'inciter des femmes à porter plainte individuellement, sans résultats sérieux, mais la procédure de recherche dans ce champ est maintenant enclenchée. De plus, les politiques contre les inégalités de salaires portent sur les droits des temps partiels et des salariés flexibles (*flex-workers*), ainsi que sur l'influence négative du retrait d'activité pour élever ses enfants. Plus généralement, le syndicat entame une approche plus globale de la question des inégalités de salaire, en s'intéressant de plus près à l'ensemble de la carrière des femmes et au partage des responsabilités familiales. AOb se focalise moins sur l'évaluation des emplois, mais plutôt sur des recours individuels, sur les risques de pauses dans les carrières et sur les effets du temps partiel.

* En **Belgique**, tout comme aux Pays-Bas, pendant une longue période, il a été admis que les rémunérations des services publics étaient moins élevées que celles correspondantes du secteur privé. Cette différence salariale était compensée par une plus grande stabilité d'emploi pour le secteur public. La situation est en train de se modifier. Il y a un certain rattrapage en faveur des services publics. Par contre, la stabilité de l'emploi perd de sa valeur. Dans le cadre de la réforme récente des services publics, les autorités publiques sont à la recherche d'autres modalités de calcul des rémunérations qui tiendraient plus compte de la qualité du travail et du rendement individuel. Vu sous l'angle du gender mainstreaming, il faut constater que les principes constitutionnels de l'égalité de traitement et de non-discrimination ont été introduits dans le statut du fonctionnaire. On peut affirmer à l'heure actuelle qu'il n'y a plus de discrimination salariale dans le secteur public. Néanmoins des différences de revenu peuvent résulter de facteurs indirects. En matière de salaires, la classification des fonctions est probablement une cause de discrimination. Pour la CGSP c'est souvent les femmes qui sont prêtes à faire des sacrifices, c'est-à-dire à choisir un statut de travail moins avantageux, pour faciliter la combinaison travail-famille. Le choix d'une telle carrière par les femmes se solde toujours par un effet négatif sur le revenu. Pour cette raison la CGSP dans les négociations sur les salaires met l'accent sur des mesures qui peuvent aider à réduire les conséquences financières directes ou indirectes de ce choix pour la famille. Pour la CCSP la méthode de fixation des salaires dans les services publics a pour conséquence que le problème du salaire égal pour travail égal ne se manifeste pas avec la même acuité que dans le secteur privé. Cela n'empêche que dans le passé se sont manifestés des problèmes cachés. Par exemple, il y a plusieurs années la CCSP a réussi (en invoquant des directives européennes) à améliorer la situation du personnel contractuel des autorités fédérales, ayant des prestations incomplètes. Le personnel qui a bénéficié de cette règle était essentiellement le personnel des rangs inférieurs avec les fonctions d'entretien, restauration, essentiellement du personnel féminin.

* En **Italie**, même si le système de rémunération est complexe et variable selon les branches du secteur public, les questions de salaire restent centrales dans les négociations. Le salaire est fixé en fonction d'un taux de base, d'un bonus selon son administration, d'une part variable et d'une allocation spéciale pour les fonctionnaires. Progressivement, la part variable prend de plus en plus d'importance et se traduit par l'introduction de critères de performance et de mérite individuel. Avant la réforme, pour un salaire de cadres, la part variable n'était que de 5% ; elle est désormais de 40%. Du point de vue des inégalités salariales entre hommes et femmes, les discriminations indirectes, décrites pour les autres secteurs existent également. Mais il n'y a pas de paramètres de calcul des salaires qui ait des effets discriminants. Pourtant les femmes syndicalistes dénoncent l'existence d'écart de salaire y compris dans ce secteur

Mis en forme

mais il n'y a pas de données et d'analyse précises. La discrimination est indirecte dans la mesure où les écarts s'expliquent dans la difficulté pour les femmes d'effectuer des heures supplémentaires et de suivre des formations complémentaires. Alors que ce secteur est l'un des premiers à avoir mis en place ce thème dans les négociations, il n'y a pas de mesures concrètes notamment dans le domaine des salaires.

* En **France**, les inégalités de salaires ne constituent pas un thème directement abordé. La question de l'égalité hommes/femmes est en réalité peu traitée en tant que telle. En effet, pour les deux organisations étudiées, le thème revendicatif principal est celui de la résorption des emplois précaires. C'est ce volet qui semble avoir le plus d'importance, qui est le plus mobilisateur à l'heure actuelle. La très forte proportion de femmes chez les non titulaires fait que lorsqu'il y a des actions en faveur des emplois précaires, les femmes sont défendues en premier lieu. « *Lutter contre la précarité, c'est beaucoup lutter pour les femmes* ». (Secrétaire nationale CFDT). Plusieurs accords ont été signés, dans le cadre de la loi Sapin, sur la résorption des emplois précaires, pour les emplois à temps non complets inférieurs à 50%. Le problème spécifique des Assistantes Maternelles, catégorie exclusivement féminine, est quant à lui très mobilisateur : absence de statut, pas de reconnaissance, rémunération inférieure au SMIC. De la même manière, les responsables syndicaux soulignent que les problèmes propres à la filière administrative, très féminisée, soulèvent naturellement des questions sur l'égalité entre les sexes. « *Il y a deux manières d'aborder l'égalité professionnelle, d'une part autour de l'emploi précaire et d'autre part autour de la filière administrative* » (Responsable égalité CGT). Dans les deux fédérations, des travaux ont été faits sur la filière administrative. « *On veut arriver à comparer les filières technique et administrative ... pour harmoniser les carrières, par rapport aux diplômes. On a la volonté de mettre les deux grilles en cohérence.* » (Responsable égalité CGT). Le thème de la reconnaissance des qualifications dans la filière administrative renvoie à la reconnaissance des métiers féminins et explique l'existence d'inégalités de salaires.

* Bien que la loi fédérale sur l'égalité du traitement en **Autriche** interdise l'inégalité du traitement des hommes et des femmes dans le domaine des salaires, le sexe reste un élément clef de la détermination des salaires des hommes et des femmes. Par exemple, en 2002 dans la fonction publique fédérale, les salaires des femmes étaient inférieurs de 25,8% à ceux des hommes.

En général, les salaires sont supérieurs dans le secteur public – une des raisons est le pourcentage élevé d'universitaires dans ce secteur – et les emplois sont plus sûrs que dans le secteur privé. Même aujourd'hui, le concept d'un « emploi à vie » domine. Dans le secteur public en général – et c'est le cas pour les salariés de la municipalité de Vienne – l'emploi est permanent et il y a peu de fluctuations.

Selon la secrétaire des affaires féminines, les organisations syndicales du secteur public ne considèrent pas que l'égalité des salaires est une priorité actuelle. Les dernières négociations sur la réforme salariale datent de 1994 ; actuellement il n'y a pas de démarche pour renégocier les réglementations salariales dans ce secteur. Cependant, selon un des interviewés, « la réforme salariale sera le prochain grand thème des négociations », surtout parce que les différences salariales entre les différentes voies professionnelles sont largement basées sur des systèmes d'évaluation des emplois (*job evaluation*) qui conduisent à d'importantes inégalités de traitement. Dans certaines provinces, par exemples, la Haute Autriche, des mesures ont été introduites afin de traiter ce problème, y compris des dispositions pour diminuer les divergences sexuées. Selon la secrétaire des affaires féminines, le débat sur un système plus juste d'évaluation des emplois devrait se faire à partir d'une perspective sexuée. Cependant, il est peu probable que cette revendication réussisse à cause du manque actuel de sensibilisation

à cette question parmi les organisations syndicales du secteur public et aussi à cause de l'importance et la signification de ce projet.

3.2. Temps de travail et articulation vie familiale et professionnelle

Le temps de travail est depuis de nombreuses années un axe important de négociation aux **Pays-Bas**, en tant que moyen de lutte contre le chômage, d'amélioration des conditions de travail et d'articulation vie familiale et professionnelle. Comme ailleurs, le temps partiel a été un thème important pour le FNV qui développe une double stratégie : dans les secteurs à prédominance masculine et où le temps de travail standard est complet, le FNV défend un droit au temps partiel long (supérieur à 28 heures hebdomadaires). Dans les secteurs féminisés, comme la santé, la question a été d'améliorer les conditions des temps partiels et de leur permettre d'allonger ce temps de travail. Le temps de travail est en moyenne de 36h, ce qui inférieur au niveau du privé (38h). Un système souple d'allongement ou de réduction de son temps de travail, ainsi que différentes modalités de réduction du temps de travail sont offerts : compte - épargne - temps, congés de formation bonifié... Les employeurs acceptent ces formes de flexibilité plus simples à introduire que la flexibilité externe.

* En **Belgique**, les hommes et les femmes ont les mêmes droits dans les mêmes fonctions. Néanmoins étant donné les discriminations de fait qui existent encore, les autorités publiques ont organisé des actions positives afin d'y faire face. L'aménagement des horaires de travail, les congés parentaux, le temps partiel et la réduction du temps de travail sont quelques exemples. Ces dernières années la CCSP a abordé le problème du genre essentiellement sous l'angle de la relation travail - vie familiale. Cette approche concerne en pratique en premier lieu les travailleuses. De diverses études qui ont examiné l'attrait des services publics pour les membres du personnel (potentiels), il apparaît que pour beaucoup cet aspect constitue un point fortement positif. La concrétisation de cette revendication se fait à l'heure actuelle à travers un soutien actif à une politique de développement des possibilités d'un droit en travail à temps partiel (dans le passé le secteur public jouait un rôle important dans ce domaine). Dans le secteur public c'est toujours le système de l'interruption de carrière qui est en vigueur et non pas le système du crédit temps. Sur plusieurs points ce système est plus favorable que celui du crédit-temps (**expliquer la différence**). Dans le passé, la CGSP a toujours fait savoir qu'elle n'accepterait pas que le système du secteur privé soit introduit dans le secteur public sans le maintien des avantages du système actuel. La CGSP a également fortement soutenu l'introduction de la semaine de 4 jours (Loi Vande Lanotte). Cette loi est utilisée essentiellement par les travailleuses. Elle connaît un grand succès. Mais la secrétaire générale trouve aussi qu'il faut prendre en considération d'autres mesures pour obliger l'homme à prendre ses responsabilités dans la vie familiale. Elle pense notamment à rendre obligatoire les dix jours de congés parentaux pour les hommes.

* En **Italie**, le temps de travail n'est pas un thème central de négociation au niveau central. Au niveau des collectivités territoriales, il a pris en revanche de l'importance. Le temps partiel a fait l'objet de nouvelles mesures. Si les femmes l'utilisent davantage, ce n'est pas pour les mêmes raisons : les hommes y voient la possibilité d'avoir un second emploi, les femmes de mieux articuler vie familiale et professionnelle, à l'issue notamment d'un congé parental qui correspond à l'âge où les enfants peuvent être pris en charge collectivement. Le droit au temps partiel leur ouvre la possibilité de revenir à temps complet au bout de deux ans depuis la législation de 1997. Depuis des accords pour la fonction publique en 2001, des nouvelles formes de temps partiels ont été reconnues comme un droit (en termes horizontal, vertical et mixte). De plus, les services ne peuvent s'opposer à une demande de temps partiel (jusqu'à

25% par services), mais si la limite est atteinte la priorité est donnée aux parents et aux personnes ayant des personnes âgées à charge.

* En **France**, la réduction du temps de travail est aussi une question très présente. Il n'y a pas eu d'accord général dans la fonction publique sur ce thème, les choses se négocient donc au coup par coup. Les deux organisations semblent regretter cet état de fait : « *La RTT a été négociée localement, car il y a refus de l'accord cadre, donc il y a de fortes disparités d'un accord à l'autre, certains bons, d'autres non.* » (Responsable égalité CGT). Il faut souligner que dans aucune des négociations sur la RTT, pour les deux fédérations, il n'y a eu de revendication portant sur l'égalité hommes/femmes. Il semble de plus que la question n'ait pas été abordée telle quelle, dans les différents débats des instances dirigeantes. Cependant, de manière indirecte, la situation des femmes a été considérée dans les revendications concernant le devenir du travail à temps partiel lors du passage aux 35 heures, cette forme d'emploi étant presque exclusivement féminine.

* En **Autriche**, l'articulation vie professionnelle / vie privée est un thème prioritaire depuis quelques années aux niveaux politique et syndical. Bien que ce débat continue à mettre la lumière sur les besoins des femmes qui travaillent, le gouvernement fédéral souligne le besoin d'augmenter le nombre d'hommes prêts à profiter du congé parental ; il a donc commencé à mettre l'accent sur les besoins des pères qui travaillent.

La revendication sexuée prioritaire de la *GOeD* – et surtout son département des affaires féminines – est d'examiner comment le calcul de l'ancienneté et des années de travail a influencé les carrières des femmes, surtout par rapport au congé parental. Des avancées importantes ont été faites en ce qui concerne l'inclusion du congé parental dans les systèmes de calcul de l'ancienneté et le droit de retour au même poste après le congé parental : par exemple, le droit des salariés d'inclure les deux premières années de congé parental par enfant dans le calcul de leur ancienneté ; si un salarié reste en congé parental jusqu'à l'âge scolaire de l'enfant, 50% du congé parental sont rajoutés à l'ancienneté.

Selon notre interlocuteur, le temps de travail n'est pas considéré comme un thème important. Malgré la semaine de travail de 40 heures, il n'y a pas de débat actuellement sur la réduction du temps de travail. On considère, cependant, comme un acquis, le fait que de nombreuses lois incluent maintenant le droit de travailler à temps partiel. Les différentes parties de ce secteur ont introduit diverses formes d'organisation du travail. *Flexitime* n'est pas ancré dans la législation, mais il a été introduit là où l'organisation du travail et les employeurs d'esprit ouvert le permettent. Un des obstacles principaux au progrès reste sa mise en œuvre dans le cadre légal. Par ailleurs, les employeurs considèrent toujours le temps plein « normal » ce qui discrimine les femmes qui peuvent moins répondre à cette attente que la plupart des hommes. Pour cette raison, le temps partiel doit toujours être considéré comme un handicap par rapport aux carrières des femmes. Les revendications futures prioritaires seront : la mise en œuvre d'un modèle de temps de travail tout au long de la vie ; la possibilité de travailler moins qu'un mi-temps ; la possibilité d'introduire le partage d'emplois clefs (*job sharing of core workforce positions*).

Tableau 4 - Données sur le temps de travail dans le secteur public (à compléter)

Autriche	<u>40 h</u>
Belgique	38h en moyenne sur 3 mois.
Danemark	
France	35h selon accords décentralisés

Italie	36 h ²²
Pays-Bas	36h

Sources : rapports nationaux

4 – Freins et facteurs favorables à l'intégration de l'égalité (*gender mainstreaming*)

* Aux **Pays-Bas**, les débats au parlement ont contribué à ce que le *gender mainstreaming* soit abordé au sein de l'administration et l'éducation. En revanche, ce qui rend la démarche difficile dans certains secteurs très féminisés est le coût de ces mesures vu le nombre de femmes concernées. De plus, certaines professions avaient une faible tradition syndicale, ce qui désormais évolue (aides à domicile, personnel de la petite enfance, infirmières...).

Mis en forme

* En **Belgique**, pour la CGSP, l'évaluation de la participation des femmes dans les activités syndicales se fait régulièrement par l'exécutif et par le bureau des femmes. L'organisation est bien consciente du fait que seules 11% des cadres (responsables syndicales) sont des femmes en comparaison avec les 42 % de membres féminins. Une des raisons de la sous-représentation des femmes dans les structures de la CGSP peut être une approche différente entre hommes et femmes de la carrière syndicale. Les hommes se focalisent immédiatement sur la structure et les postes ou positions qu'ils veulent atteindre. Les femmes, par contre, veulent travailler dans le syndicat pour réaliser des objectifs précis. Le secrétaire national du secteur ministère confirme que les militantes féminines acceptent moins vite un compromis dans les négociations si ce compromis ne convient pas ou pas assez à leurs attentes. Les femmes s'engagent plus souvent que les hommes dans des thèmes plus généraux qui vont au-delà des intérêts catégoriels du secteur professionnel dans lequel elles travaillent. Au sein des Services Publics Fédéraux qui ont fait l'objet de la recherche, la solution des problèmes de l'égalité de traitement et de *gender mainstreaming* est dans une très grande mesure déterminée par les pouvoirs politiques qui sont poussés vers cette démarche tant par la dynamique démocratique politique que par l'action syndicale. Le mouvement syndical devient de plus en plus conscient du rôle primordial qu'il joue, alors que dans le passé, il manifestait parfois un réflexe trop masculin. Le mouvement syndical verrait sa légitimité s'accroître s'il renforçait et activait les mesures actuelles prises surtout au niveau interprofessionnel.

* En **Italie**, le champ principal d'application du *gender mainstreaming* concerne la négociation. Grâce aux comités de femmes syndiquées, les conditions des femmes salariées se sont améliorées. C'est autour de l'emploi atypique, des reconnaissances des qualifications et des droits au congés maternité et parentaux que se situent les principaux thèmes de négociation. Ainsi, la question de la régulation de la flexibilité, notamment pour les femmes majoritaires dans l'emploi atypique, est un thème de négociation (notamment au niveau local) et fait l'objet de mesures législatives, notamment dans la santé et l'éducation. Grâce à l'expérience accumulée par les femmes "vétérans" dans les négociations et dans les comités d'entreprise, le *gender mainstreaming* se développe. Les problèmes de temps et de disponibilité pour la négociation restent cependant un obstacle pour ces femmes. Pour les plus jeunes femmes, le problème de l'inexpérience et de l'absence de formation adéquate se pose, comme pour l'ensemble des secteurs.

* En **France**, dans les deux organisations étudiées, et notamment à la CFDT, si il y a des femmes responsables syndicales en nombre non négligeable au niveau des secrétariats de section et des syndicats départementaux, plus on monte vers l'échelon national, moins elles

sont présentes. L'explication la plus souvent avancée par les responsables interrogées reste celle de la grande disponibilité qu'exige encore aujourd'hui un engagement syndical au niveau national, difficilement compatible avec une vie familiale. L'idée, qui se développe, est qu'il faudrait essayer de changer les modes de fonctionnement des syndicats pour pouvoir mieux concilier, pour les hommes et les femmes, l'engagement syndical avec la vie familiale et personnelle. Comme le souligne la Responsable égalité de la CGT cela peut par exemple passer par des aménagements horaires des réunions, la limitation des déplacements de province à Paris (en utilisant la communication électronique), ... mais cela ne se fait pas sans difficultés. Enfin, la place et l'investissement des femmes dans le syndicalisme semblent très liés à une remise en question assez forte de la nature même de l'engagement syndical aujourd'hui, qui semble évoluer par rapport à un engagement personnel très fort, quasi sacerdotal, qui caractérisait le syndicalisme traditionnel.

* Ces dernières années, en Autriche, les organisations syndicales s'intéressent davantage au *gender mainstreaming*. Sur la base des décisions du conseil des ministres (Ministerratsvorträge) par rapport à l'article 7, de la section 2 des Lois constitutionnelles fédérales sur le *gender mainstreaming* de 2000, 2001 et 2002, il a été décidé qu'il faut mettre en œuvre le *gender mainstreaming* dans le secteur public à différents niveaux. Les conditions juridiques actuelles peuvent ainsi être perçues comme des éléments de soutien à l'introduction du *gender mainstreaming*. Un autre point d'appui pour les organisations syndicales est la présence de deux représentants de la GOeD dans le Groupe de travail interministériel sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Ce groupe de travail coordonne les activités concernant le *gender mainstreaming* dans le secteur public ; il a aussi une fonction de mise en réseau des différentes institutions gouvernementales, des organisations syndicales et des ONG. Au sein de la GOeD, aucune décision sur le GM n'a été adoptée, mais le département des affaires féminines a introduit diverses mesures pour soutenir cette approche. La personne interviewée a déclaré qu'une des faiblesses majeures dans la mise en œuvre du concept de genre comme une question de *mainstreaming* est que le genre reste une « question féminine » : les hommes ne se perçoivent pas comme un « genre » (mais plutôt comme la norme) et ils continuent à résister à cette approche. « Le problème est que c'est les organisations féminines qui mettent en avant la question des genres et les hommes ont donc du mal à s'y identifier ». (Interview de la secrétaire aux affaires féminines). Il a aussi été difficile d'ancrer la double stratégie par rapport au *gender mainstreaming*. Un autre obstacle est le fait qu'aucuns moyens ont été attribués à la diffusion et à la communication concernant l'approche du GM.

5 – Les outils envisagés dans chaque fédération pour améliorer cette thématique.

* Aux Pays-Bas, différents outils ont été mis en place comme la création de réseaux, la sensibilisation et la formation, la création de guides repères (*checklists*) utilisés sur les lieux de travail pour l'égalité... Rappelons que cette démarche concerne également les jeunes, les minorités ethniques qui sont toutes nécessaires au développement du syndicat. AbvaKabo recrute explicitement des femmes pour des formations de nouveaux membres, ou pour les aider à devenir membres actifs et permanents. Il s'agit aussi de favoriser la présence de tous les "groupes spéciaux" au sein du Bureau national en ayant un soutien et un "*coaching*" individuel et adapté. A AOb, la démarche est proche, un système de mentorat a également permis à certaines femmes de devenir plus actives, grâce à une formation adaptée.

Mis en forme

* En **Belgique**, la Secrétaire Générale de la CGSP est en faveur de quotas de présence minimale des femmes dans les structures syndicales jusqu'au moment où il y aura une composition équilibrée des organes. L'expérience dans l'organisation montre que d'autres mesures, comme par exemple des injonctions venant de la direction syndicale pour élire des femmes dans les niveaux exécutifs, ne sont pas très efficaces. Souvent l'attitude conservatrice des militants masculins, surtout pour l'ancienne génération, constitue une barrière pour les militantes féminines. L'aspect négatif de l'utilisation d'un système de quota est qu'après leur élection/ nomination, on demande aux femmes de faire diverses tâches représentatives et souvent il ne reste presque plus de temps pour faire leur travail "normal". Une autre notion introduite par la CGSP est de se réunir plus efficacement. Pour cela il suffit de fixer une heure de début en une heure finale de la réunion, de préférence pendant les heures de travail et un agenda qui reprend les décisions prioritaires au début de la réunion. C'est une manière de court-circuiter la prise de décision dans le circuit informel surtout utilisé par les hommes. La CGSP n'a pas de campagne spécifique sur les thèmes de l'égalité des chances mais essaie d'intégrer ce thème dans les programmes des formations et dans ses revues. Après la constatation d'une faible participation des femmes à des formations résidentielles, la CGSP a décidé de prévoir plus de formations non résidentielles ou de limiter les séjours à une ou deux nuits.

* En **Italie**, les mesures pour favoriser la présence des femmes aux postes de direction portent sur l'accroissement de la formation des délégations de femmes et la promotion de leur professionnalisme en matière syndicale. FP CGIL organise de plus des rassemblements réguliers sur les femmes dans le secteur, notamment au moment des congrès nationaux. Cependant, leur action est centrée sur les négociations collectives. Une méthode de travail sur l'analyse du genre dans le secteur est élaborée et des propositions sont formulées pour le second niveau de négociation (au niveau des entreprises). Les axes importants d'intervention dans le secteur pour favoriser les femmes sont les suivants :

- augmenter la présence des femmes dans les formations;
- promouvoir la participation des femmes aux comités paritaires ;
- mettre en place des comités pour l'égalité ;
- rendre les horaires de travail plus flexibles et favoriser le temps partiel ;
- équilibrer la présence des femmes dans toutes les professions.

* En **France**, dans chaque fédération, les responsables interrogées mettent l'accent sur le fait que la question de l'égalité des sexes doit être présente dans toutes les discussions, dans tous les thèmes, à tous les niveaux hiérarchiques : « *Notre idée c'est que ce soit transversal, il faut que l'égalité soit partout et qu'il y ait des femmes partout, elles ne doivent pas être à part, comme pour les jeunes.* » (Responsable égalité CGT). Concrètement, si les statuts, les règles de fonctionnement des fédérations, ne présentent que peu, ou pas du tout, d'articles ou de règlements portant spécifiquement sur ce point, les responsables tentent de faire transparaître cette question le plus souvent possible, notamment en termes de représentation des femmes dans les instances. De plus, à la CFDT, une charte mixité pour la fédération existe depuis 1993, mais il semble bien qu'elle n'ait eu aucun écho, puisque les responsables actuels que nous avons interrogées n'en avaient qu'une vague connaissance. Pourtant, un tel outil nous semble pertinent, s'il est réellement utilisé par tous.

**La charte mixité de 1993
de la fédération Interco CFDT - France**

Objectifs de la charte :

- poursuivre et approfondir l'état des lieux de la fédération
- renforcer la syndicalisation des femmes

- faire progresser l'égalité professionnelle
- accroître la mixité des instances
- favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Elle proposait un certain nombre de moyens organisationnels et financiers pour les mettre en œuvre comme par exemple :

- Mise en place d'indicateurs pour mesurer la part des femmes dans les syndicats et mettre en évidence de façon précise la discrimination sexuelle dans les services publics.
- Mise en œuvre d'une communication efficace et permanente sur ce thème à tous les niveaux hiérarchiques.
- Faire en sorte que toutes les branches professionnelles inscrivent dans leur plate-forme revendicative l'égalité professionnelle.
- Mettre en évidence par la création de tableaux comparatifs les discriminations sur les déroulements de carrière.

Il semble en fait, que le ~~gender mainstreaming~~ gender mainstreaming commence à prendre sa place dans les préoccupations des fédérations, même s'il est difficile de lui donner un contenu concret et explicite : « Pour nous ça a un sens appliqué, en termes de représentation, quand on réfléchit à la composition des commissions, etc., à tous les niveaux. Ça a toujours été comme ça. C'est comme si c'était de l'acquis, mais on n'y réfléchit pas, on n'a pas encore au niveau de la commission fédérale, du bureau fédéral, échangé deux mots sur le gender mainstreaming, alors que nous sommes associés à votre étude. » (Responsable égalité CGT).

Mis en forme

Mis en forme

* En Autriche, la GOeD utilise ses propres publications syndicales, de même que ses programmes de formation, afin de faire connaître le GM et d'ancrer ses objectifs et son contenu dans l'organisation syndicale. Par exemple, l'édition de septembre 2003 de son journal national (GOeD aktuel) avait le titre : « Gender mainstreaming : sur la bonne voie ? ». L'article principal, rédigé par la secrétaire des affaires féminines, a souligné les étapes principales de l'introduction de cette approche. La sensibilisation et la formation à la sensibilisation des responsables syndicaux sont soulignées. Deux stages de formations ont déjà eu lieu avec 60 participants en tout. Un troisième stage était programmé pour l'automne. Lors du deuxième stage, un tiers des participants était des hommes. Il y a quelques années, la fraction sociale démocrate au sein de la GOeD (FSG) a fait une étude du niveau de connaissances et de reconnaissance des questions du GM au sein de l'organisation syndicale. Les résultats étaient « démotivants » selon la secrétaire des affaires féminines : non seulement les hommes et les femmes s'intéressaient peu à la question, l'enquête a aussi montré que très peu des interviewés comprennent l'approche de GM : par exemple, la plupart ne pouvait pas différencier entre le GM et les programmes d'action positive pour les femmes. Les hommes dans des positions de direction étaient ouvertement angoissés par l'approche du GM, en grande partie parce qu'ils le voient comme une menace à leurs positions privilégiées dans l'organisation syndicale. On peut considérer cela comme un obstacle clef au projet entier de GM, qui est basé sur un modèle « de haut en bas » dans lequel la direction doit jouer un rôle central dans la diffusion et la mise en œuvre des changements de politique. Un des principaux résultats de cette étude, qui aura de l'importance à l'avenir, est qu'elle a reconnu que la sensibilisation et la formation à la sensibilisation devront préparer le terrain pour améliorer la situation. Un des projets de la GOeD pour le futur immédiat est l'introduction d'une approche sexuée dans ses propres médias. Au sein des salariés du Ministère des finances, un groupe de travail sur le genre a introduit un checklist (guide repères) sexué qui peut être utilisé pour faire évoluer la politique fiscale ; cependant ce checklist n'a pas eu d'impact sur les dernières réformes fiscales, qui viennent de se terminer. En Autriche, il existe une tendance à introduire chaque vague de réformes « de façon pédagogique ». C'est pour cela que le GM doit être abordé au sein du gouvernement, de

même qu'au sein des organisations syndicales, en premier lieu comme une question de formation, de sensibilisation et de publicité. Selon la tradition nationale, cette phase sera suivie par des mesures politiques concrètes.

* *

En **conclusion**, le secteur public, parmi les trois secteurs étudiés, présente un éclairage intéressant pour notre étude. En effet, c'est un secteur féminisé, en pleine restructuration, mais où l'existence d'un statut interfère sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité défendue par les syndicats, mais aussi en partie par l'Etat, en tant qu'employeur. On peut à ce titre considérer que les situations respectives des pays étudiés relèvent d'une démarche convergente. Tous les acteurs ont indiqué par exemple qu'il n'y avait pas de discrimination directe dans le secteur public, que l'on veillait particulièrement au respect de l'égalité. Mais en creusant cette question, les syndicats reconnaissent tous que des formes de discriminations indirectes sont présentes, malgré le statut protecteur. En matière de salaires, notamment, certains syndicats (Pays-Bas et Belgique) ont investi la question de l'évaluation des emplois comme source de discrimination entre hommes et femmes. D'autres ont mis l'accent sur la croissance de situation de fortes précarités pour une frange de salariés souvent non permanents et généralement des femmes. Enfin, en termes de déroulement de carrière et d'accès aux postes de décision, aucun pays n'échappent au plafond de verre dans le secteur public (haute administration, universités...).

Les syndicats se sont tous mobilisés en interne et dans leur action pour l'égalité, parfois avec une forte tradition (Pays-Bas). On peut considérer que les syndicats du secteur public affichent une réelle volonté politique pour l'égalité en interne et en externe (dans les revendications). Mais les données statistiques sur la présence des femmes dans les postes de direction des syndicats concernés ne montrent pas une réelle rupture par rapport aux autres secteurs : les freins déjà bien répertoriés pour favoriser cet accès aux femmes jouent ici encore à plein : faible disponibilité des femmes ; maintien du modèle masculin de militantisme...