École des Hautes Études en Sciences Sociales

Ecole doctorale de l'EHESS - ED 286

Ecole normale supérieure - Centre Maurice Halbwachs

Doctorat

Discipline : Sociologie

MAXIME LESCURIEUX

Le temps de militer

Carrière syndicale et disponibilité biographique des femmes et des hommes de la CFDT

Thèse dirigée par : Sophie POCHIC et Ariane PAILHE

Date de soutenance : le 24 mars 2021

Rapporteur.e.s 1 Catherine ACHIN, Professeure, Université Paris Dauphine
2 Laurent LESNARD, Directeur de recherches, CNRS

Jury 1 Sophie BEROUD, Professeure, Université Lyon 2
2 Thomas BREDA, Chargé de recherches, CNRS
3 Ariane PAILHE, Directrice de recherches, Ined
4 Sophie POCHIC, Directrice de recherches, CNRS

À Marina

REMERCIEMENTS

Mes premiers mots sont destinés à Ariane Pailhé et Sophie Pochic, mes directrices de thèse. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude pour leur bienveillance dans ce travail de longue haleine. Toujours à l'écoute de mes doutes, tout en donnant un cap à cette thèse, elles ont su faire de cette étape un moment précieux que je n'oublierai pas.

Je remercie aussi vivement les membres du jury, notamment Catherine Achin, Sophie Béroud, Thomas Bréda et Laurent Lesnard de me faire l'honneur de lire et discuter ce travail. En espérant que celui-ci suscite intérêts, critiques et remarques lors de la soutenance.

Bien évidemment, ce travail n'aurait pas pu avoir lieu sans l'investissement de la CFDT. Je pense en l'occurrence à Catherine Bourrut, Sophie Gaudeul, Sabrina Gasque, Dominique Marchal et Marie-Andrée Seguin qui ont soulevé ciel et terre pour que cette recherche devienne réalité. Une pensée particulière à Amanda Cristini pour son travail titanesque lors de la mise en forme du questionnaire de l'enquête EPASY en ligne. Tout ce travail repose sur l'engagement et le temps de ces militantes. En espérant ne pas décevoir leurs attentes. J'exprime également ma profonde reconnaissance à l'ensemble des enquêté.e.s rencontré.e.s dans le cadre de cette recherche. Merci à elles et eux d'avoir donné corps à ce travail. La valeur de celui-ci repose d'abord sur la richesse de leurs propos.

J'exprime aussi ma reconnaissance aux institutions qui ont soutenu cette recherche. En premier lieu, l'Institut national d'études démographiques et le labex iPOPs qui ont financé cette thèse tout en offrant des conditions de travail remarquables. Je remercie vivement l'ensemble du personnel de l'Ined, en particulier Claude Guigo et Nancy Grynszpan du service juridique qui m'ont accompagné tout au long de la mise en œuvre de l'enquête EPASY. Merci également au service des enquêtes, notamment Gwennaëlle Brilhault, Géraldine Charrance, Efi Markou, Amandine Morisset et Géraldine Vivier. Un grand merci au service statistique de l'Ined pour la qualité de leur travail et leur disponibilité à mon égard. Mes pensées vont directement à Élodie Baril, Arnaud Bringé, Bénédicte Garnier, Élisabeth Morand et Marc Thévenin qui m'ont tour à tour formé aux méthodes quantitatives. Ce travail a également bénéficié de nombreux encouragements de la part de chercheuses et chercheurs de l'Ined. Je pense aux membres de l'unité de recherche Démographie économique. Merci à Carole Bonnet, Emmanuelle Cambois, Giulia Ferrari, Roméo Fontaine, Laurent Gobillon, Mathieu Ichou, Marion Leturcq, Dominique Meurs, Lidia Panico, Benoit Rapoport, Delphine Remillon et Anne Solaz. Merci également à Marie Bergström, Milan Bouchet-Valat, Fabrice Cahen, Joanie Cayouette-Remblière, Alexandra Garabige, Wilfried Rault, Celio Sierra-Paycha, Loïc Trabut et Laurent Toulemon. Je tiens enfin à remercier Éva Lelièvre de m'avoir ouvert les portes de l'Ined en 2015.

Cette thèse est aussi nourrie par l'ensemble des chargé.e.s d'études, doctorant.e.s et post-doctorant.e.s rencontré.e.s à travers leurs passionnantes recherches. Dans l'ordre alphabétique, merci à Élisa Abassi, Constance Beaufils, Khaoula Ben Messaoud, Pierre-Louis Bithorel, Césarine Boinet, Amélie Carrère, Mona Claro, Marie-Caroline Compans, Pierre Eloy, Constance Hemmer, Pauline Hervois, Morgan Kitzmann, Tania Lejbowicz, Fanny Malègue,

Benjamin Marteau, Marion Maudet, Camille Masclet, Gaëlle Meslay, Alice Olivier, Mélanie Perez, Marine Quennehen, Antoine Robin, Alix Sponton et Julie Tréguier. Merci particulièrement aux membres du bureau 318 – 1.076 pour leur bonne humeur quotidienne, en particulier Sarah Deschênes et Manon Torres. Mention spéciale à Julie Fromentin, binôme de l'incontournable *Blind Test* de l'Ined, mais aussi Noémie De Andrade pour son accompagnement en début de thèse et notre passion commune pour la « sociologie des faits divers ». Je remercie également Pierre-Antoine Chauvin, indéfectible camarade pour ses généreuses relectures et son regard sociologique averti et aiguisé ! Je tiens enfin remercier Marta Veljkovic et Amélie Charruault pour leurs nombreuses et précieuses recommandations tout au long de cette recherche.

Ma seconde pensée va à l'EHESS et au Centre Maurice Halbwachs de l'École normale supérieure. Un grand merci à Laure Bereni et Amélie Le Renard de l'axe de recherche Genre, Classe et Race pour les stimulantes recherches présentées lors des différents séminaires. Je remercie aussi Solenne Bertrand et Arlette Sinibaguy-Mollet pour l'aide administrative tout au long de la thèse. Enfin, un immense merci à Perrine Agnoux, Sarah Barrières, Aurélie Ishitsuka, Anouck Manez et Arbia Selmi pour avoir contribué significativement à l'amélioration de ce travail.

Je tiens aussi à remercier Pascal Barbier, Christelle Coton, Sophie Jallais, Lilian Lahieyte, Corinne Perraudin, Bertrand Réau, Delphine Serre et Anne-Catherine Wagner, mes enseignant.e.s de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui m'ont formé et transmis leur remarquable passion pour la sociologie.

Parce qu'il y a une vie à côté de la thèse (et oui !), je souhaite remercier mes ami.e.s proches pour leurs rires et leurs sourires sans qui la thèse n'aurait pas été la même. Tout d'abord les « Pestouilles » rencontrées sur les bancs de Tolbiac. Merci à Anaïs, Camille, Isaora et Thomas pour leurs soutiens impérissables. Merci aussi aux copains de Savigny-sur-Orge et Quiberon : Axel, Jojo, Steve et Thomas. Enfin, un mot pour Antoine et J-C pour avoir réussi à m'extirper de la thèse pour une passionnante aventure musicale, de Bruxelles à Milan ! La route n'est pas finie…

Je tiens enfin à remercier mes proches. Tout particulièrement mes parents qui m'ont accompagné de but en blanc dans cette aventure sans jamais douter. À ma mère pour ses précieuses relectures et sa passion pour Patti Smith. À mon père pour son vif intérêt pour cette recherche et sa collection de vinyles. Merci aussi à Romain et Victor, mes frères, de m'avoir accompagné dans cette longue entreprise qu'est la thèse, de Téhéran jusqu'aux « Huttes » ! Merci à Philippe, Florence ainsi que Ronan et Mathieu. Je tiens aussi à remercier ma belle-famille : Denise, Mingos, Véronique, Sandra, Djamel, Maël et Noham.

Pour terminer, je souhaite dédier cette thèse à Marina. Pour ton engagement dans cette recherche, ma dette est grande et ce travail t'appartient ! Les mots me manquent pour te remercier et exprimer mon amour envers toi.

« *The time is gone, The song is over…* »

RÉSUMÉ ET MOTS CLÉS

En France, on estime à environ 11 % le taux de syndicalisation en 2017. Parmi l'ensemble des adhérent.e.s, les femmes représentent 36 %. Si nous assistons à une relative féminisation du tissu syndical sous l'impulsion de « l'espace de la cause des femmes », les femmes sont encore sous-représentées, tant en bas de la hiérarchie parmi les adhérentes, aux niveaux intermédiaires au sein des militantes sur les lieux de travail, qu'aux postes exécutifs des organisations syndicales. Bien qu'elles aient investi massivement le marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes, oscillant entre proclamations de leur droit au travail et renvoi des intéressées au foyer.

Pour comprendre la permanence de ce constat, la thèse propose d'étudier la construction des carrières syndicales à l'aune de la question de l'articulation des sphères de vie des militant.e.s de la CFDT. À travers la notion de disponibilité biographique, qui renvoie à une relative absence de contraintes biographiques (familiales, professionnelles, financières, etc.) et qui tend à rendre le militantisme chronophage et/ou risqué, la thèse invite à prendre au sérieux la dimension temporelle dans le processus de fabrication de l'engagement syndical et de ses inégalités au sein du premier syndicat de France.

Cette thèse s'appuie d'abord sur une recherche documentaire issue des archives confédérales de la CFDT. À partir de l'étude de tracts, la féminité et la masculinité, telles des curseurs mobiles, permettent d'approcher de manière historique le rapport de l'organisation syndicale à la cause des femmes. Elle repose ensuite sur un corpus de 40 entretiens biographiques de militantes et militants de la CFDT menés dans chacune des strates de l'organisation : par un axe professionnel et sectoriel d'une part, interprofessionnel et territorial d'autre part. Elle s'appuie enfin sur la création d'une enquête statistique nationale inédite : l'enquête EPASY qui retrace rétrospectivement et conjointement la dimension professionnelle, intime et syndicale de 1115 militant.e.s de la CFDT.

Cette recherche met d'abord en évidence le poids de la disponibilité biographique dans la construction des carrières militantes dans l'espace et le temps syndical. Selon certaines configurations professionnelles et familiales, les carrières syndicales s'accélèrent ou ralentissent. L'engagement syndical et son niveau sont plus ou moins facilités. Mais cette disponibilité biographique est le lieu d'inégalités selon le genre et la classe d'appartenance des militant.e.s. en particulier selon le niveau de ressources économiques, culturelles et militantes.

Mots clés : Syndicalisme – Genre – Disponibilité biographique – Politiques volontaristes – Trajectoires biographiques – CFDT

ABSTRACT AND KEYWORDS

In France, it is estimated that the unionization rate in 2017 will be around 11 %. Among the total membership, women represent 36 %. While we are witnessing a relative feminization of the union fabric under the impetus of the "women's cause space", women are still under-represented, both at the bottom of the hierarchy among members, at intermediate levels among workplace activists, and in executive positions in union organizations. Although women have entered the wage labor market in large numbers since the end of World War II, unions have long been reluctant to open up to women, oscillating between proclaiming their right to work and sending them home.

In order to understand the permanence of this fact, the thesis proposes to study the construction of union careers in the light of the question of the work-life balance of CFDT militants. Through the notion of biographical availability, which refers to a relative absence of biographical constraints (family, professional, financial, etc.) and which tends to make militancy time-consuming and/or risky, the thesis invites us to take seriously the temporal dimension in the process of fabrication of union commitment and its inequalities within the first union in France.

This thesis is first based on documentary research from the CFDT's confederal archives. Based on the study of leaflets, femininity and masculinity, like moving cursors, make it possible to approach in a historical manner the relationship of the union organization to the cause of women. It is then based on a corpus of 40 biographical interviews of CFDT activists carried out in each of the organization's strata : by a professional and sectoral axis on the one hand, and by an interprofessional and territorial axis on the other. Finally, it is based on the creation of an unprecedented national statistical survey: the EPASY survey, which retrospectively and jointly retraces the professional, intimate and trade union dimension of 1115 CFDT activists.

This research first of all highlights the weight of biographical availability in the construction of activist careers in union space and time. According to certain professional and family configurations, union careers accelerate or slow down. Union engagement and its level are more or less facilitated. But this biographical availability is the site of inequalities according to gender and class of activists, particularly according to the level of economic, cultural and activist resources.

Keywords : Unionism – Gender – Biographical availability – Voluntary policies – Biographical trajectories – CFDT

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE 17

Chapitre préliminaire – Détours théoriques et méthodologiques 29

PARTIE I – De l'histoire d'une cause syndicale au processus d'adhésion 79

Chapitre 1 – La CFDT et la cause des femmes. Retour sur une histoire ambivalente.... 83

Chapitre 2 – Les dynamiques sociales de l'adhésion syndicale 137

PARTIE II – Du premier mandat au cumul des responsabilités syndicales 175

Chapitre 3 – Les ressorts d'une première prise de responsabilité syndicale 179

Chapitre 4 – Le cumul des mandats, un mécanisme de sélection des militant.e.s 213

PARTIE III – Devenir et être permanent.e syndical.e 255

Chapitre 5 – Devenir « permanent.e » : un engagement à la portée de tout.e.s ?..... 261

Chapitre 6 – Les filières d'accès à l'espace des permanent.e.s de la CFDT 293

CONCLUSION GENERALE 337

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AVFT : Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

BRAEC : Bureau de recherches, d'analyses et d'études confédérales

CADAC : Coordination nationale des associations pour le droit à l'avortement et la contraception

CE : Comité d'entreprise

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT : Confédération générale du travail

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CNDF : Collectif national pour les droits des femmes

CNT : Confédération nationale du travail

CSEP : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

DP : Délégué.e du personnel

DN : Délégation nationale

DS : Délégué.e syndical.e

DU : Délégation unique

EPASY : Enquête sur les parcours syndicaux

FAGE : Fédération des associations générales étudiantes

FBA : Fédération Banques et assurances

FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

FO : Force ouvrière

FSU : Fédération syndicale unitaire

GASEL : Gestion des adhérent.e.s et des structures en ligne

IRP : Instance représentative du personnel

ITB : Institut technique de banque

JOC : Jeunesse ouvrière chrétienne

LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres

MFPF : Mouvement français pour le planning familial

MLAC : Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception

MMF : Marche mondiale des femmes

NAO : Négociation annuelle obligatoire

PAM : Plan d’action mixité

RSC : Rapport de situation comparé

RSS : Représentant.e de la section syndicale

SG : Secrétaire général.e

SGA : Secrétaire général.e adjoint.e

SGEN : Syndicat général de l'Éducation nationale CFDT

SNB : Syndicat national de la banque et du crédit

SNPL : Syndicat national des pilotes de ligne

SNPNC : Syndicat national du personnel navigant commercial

SUD : Solidaires, unitaires, démocratiques

UD : Union départementale

UL : Union locale

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes

URI : Union régionale interprofessionnelle

UTR : Union territoriale de retraité.e.s

CONVENTIONS ET USAGES

Cette thèse prend le pari d'un usage réflexif de l'écriture inclusive. L'objectif est de deux ordres. Premièrement, rendre visible les situations et les populations mixtes trop souvent masquées par le recours de la règle du masculin neutre qui ignore encore la question du genre (dit aussi « *Gender Blind* »). Deuxièmement, souligner une plus grande précision de notre propos dans le cadre d'un argumentaire scientifique. S'il existe une pluralité des pratiques attenantes à l'écriture inclusive, trois méthodes sont privilégiées tout au long du manuscrit.

En premier lieu, nous marquons la mixité des sexes à partir de la déclinaison des termes au masculin et au féminin (par exemple « les militantes et les militants », plutôt que « les militants » pour désigner une population au sein de laquelle des hommes et des femmes sont présent.e.s. L'ordre des termes est aléatoire. Dans ce cas de figure, nous nous efforçons d'utiliser un accord de proximité, plutôt que la règle « le masculin l'emporte sur le féminin »[1]. Pour varier notre pratique de l'écriture inclusive, l'usage de termes non genrés et de mots épicènes sont également usités (par exemple le nom « une personne »). Aux deux premières pratiques s'ajoute enfin l'usage du point médian qui autorise de regrouper au sein d'un même mot les formes au masculin et au féminin (par exemple « les militant.e.s », plutôt que « les militants »).

[1] Viennot, Eliane. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire de la langue française*. Editions iXe, Paris, 2014, pp.128.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Journal de terrain, Mercredi 6 juin 2018, 42ème congrès confédéral de la CFDT, Rennes.

Sous un tonnerre d'applaudissements, militantes et militants de la CFDT honorent la réponse de Laurent Berger au rapport d'activité. Le bilan des quatre dernières années est passé au crible de l'action syndicale menée. En façade, la foule est haranguée dans cette grande messe de la vie syndicale ; tandis qu'en coulisse, des « petites-mains » s'affairent à rendre l'événement inoubliable. Chaque victoire est passée en revue, puis applaudie par le public de manière synchrone. Au premier rang, des personnalités politiques historiquement proches du syndicat sont présentes, tout comme les anciens et les anciennes de l'organisation. Au total, 1750 délégué.e.s assistent au congrès ; presque autant de femmes que d'hommes galvanisé.e.e.s. Dans une ambiance bon enfant, l'actuel numéro un de la centrale rappelle avec force et conviction les valeurs de la CFDT : « *C'est le temps de la démocratie, de notre démocratie. Et vous savez à quel point ce mot, qui donne son « D » à notre nom, fait partie de notre ADN ! ».*

Le lendemain, un panel d'amendements est débattu. Au nombre de quinze, ces propositions participent à redéfinir les lignes revendicatives de la confédération des quatre prochaines années à venir. Les votes portent sur le souhait de soutenir ou non des revendications dans l'espace public, mais également au sein de l'organisation. Chaque débat, d'une durée de trente minutes, s'organise autour d'un appel en faveur puis contre l'amendement, pour aboutir à un vote par boitiers électroniques des porteurs et porteuses de mandats invité.e.s à se prononcer. À la tribune, des intervenants se succèdent à une cadence régulière et égale. Le choix des orateurs donne l'impression d'une participation démocratique et représentative des militantes et militants de la CFDT. Les heures passent, les esprits s'échauffent et les débats s'enchainent. Il est temps de faire les comptes : quarante minutes de temps de parole pour les femmes contre trois heures et vingt minutes pour les hommes.

En France, on estime à environ 11 % le taux de syndicalisation en 2017. Parmi l'ensemble des adhérent.e.s, les femmes représentent 36 %. Si une relative féminisation du tissu syndical s'opère depuis les années 2000[2], les femmes sont encore sous-représentées, tant en bas de la hiérarchie parmi les adhérentes, aux niveaux intermédiaires au sein des militantes sur les lieux de travail, qu'aux postes exécutifs des organisations syndicales. Bien qu'elles aient investi massivement le marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale[3], les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes, oscillant entre proclamations de leur droit au travail et renvoi des intéressées au foyer[4] [5] [6].

Pourtant, sous l'impulsion de « l'espace de la cause des femmes »[7] au niveau national et européen, le contexte législatif porte depuis les années 2000 une exigence d'inclusion des femmes dans les activités de représentation[8]. La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 a ainsi révisé la Constitution, en ajoutant à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisant dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ». En 2000, la loi sur la parité en politique a légitimé l'usage de quotas de sexe, incitant les partis politiques à présenter autant des femmes que d'hommes lors des élections aux scrutins de liste, avec un ordre déterminé[9]. Alors que les quotas et actions positives étaient jugés contraires à l'idée d'égalité républicaine, ces instruments sont progressivement utilisés comme levier pour faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans différents univers (entreprises, administrations, universités, fédérations sportives)[10]. La loi Rebsamen relative au dialogue

---

[2] La comparaison des enquêtes RÉPONSE entre 2004 et 2017 permet de mesurer l'évolution de la composition du tissu militant français. En 2004, les femmes sont 30 % parmi les adhérents à un syndicat.

[3] Maruani, Margaret. « Activité, précarité, chômage : Toujours plus ? », in Milewski F et Périvier H, *Travail des femmes et inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90, 2004, Paris, pp.95-115.

[4] Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France* 1870 - 1914, Anthropos. Paris, 1978.

[5] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979, pp.271.

[6] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. (2013), « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », *in* Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2013, pp.379-387.

[7] Le concept de « l'espace de la cause des femmes » désigne la configuration des sites de mobilisation au nom des femmes et pour les femmes dans une pluralité de sphères sociales. Ce concept permet de montrer comment la « représentation équilibrée » des sexes s'est imposée comme une évidence. Bereni, Laure. *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Economica, Paris, 2015, pp.300.

[8] Achin, Catherine. Lévêque, Sandrine. « La parité sous contrôle. Égalité des sexes et clôture du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.204, n°4, 2014, pp.118-137.

[9] Pour la première fois, le législateur prévoit également une sanction, une retenue sur la dotation financière des partis qui ne respecteraient pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives.

[10] Laufer, Jacqueline. Paoletti, Marion. « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, pp.151-155.

social et à l'emploi de 2015 étend cette logique de « représentation équilibrée » aux élections professionnelles en imposant une obligation de « mixité proportionnelle » (aux effectifs des salarié·es) dans la composition des listes des élections des délégué·e.s du personnel et du comité d'entreprise, à partir de 2017.

Dès avant cette obligation légale, certaines organisations syndicales s'étaient dotées de manière volontaire de politiques de mixité ou de parité, dont les résultats sont encore limités[11] [12]. L'attention à la mixité ou parité des sexes, au gré de divers plans d'action, se retrouve dans certains syndicats. L'idée du quota est réappropriée par des militantes et militants de la CFDT, qui instaure dès 1982 une mixité proportionnelle à son pourcentage d'adhérentes pour ses exécutifs nationaux[13]. Quant à la CGT, la confédération choisit d'imposer directement la parité (à 50 %) en 1999 à ses instances nationales, après une « décennie silencieuse » sur la question des femmes salariées[14]. Elle s'empare de ce sujet à l'occasion de la conférence mondiale des femmes de Pékin après d'importantes manifestations pour les droits des femmes en 1995[15]. D'autres syndicats, tels que Solidaires et la FSU, prêtent attention à la parité, mais les quotas n'ont pas été instaurés dans leurs statuts[16]. L'introduction de politiques volontaristes de féminisation des instances syndicales, notamment par l'usage de quotas, a longtemps été controversée, en l'occurrence au sein de FO[17]. « Cette féminisation par le haut » émet souvent un signal positif en termes de parité, bien que la présence de femmes au niveau intermédiaire

[11] Silvera, Rachel. « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes,* n°19, 2006, pp.47-67.

[12] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. Silvera, Rachel. « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, pp.193-198.

[13] En 1979, au cours de son 38e congrès, la CFDT engage les structures syndicales à « favoriser, par des mesures d'ordre pratique, la participation des travailleuses aux instances statutaires et à partager les responsabilités entre femmes et hommes » et invite les unions professionnelles à « favoriser, par les moyens les plus adaptés, l'accès des militantes dans toutes les structures politiques ainsi que les diverses institutions ». Le Brouster, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », *in* Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, PUR, Rennes, 2014, pp.53-65.

[14] Silvera, Rachel. *Le défi du gender mainstreaming pour le syndicalisme en France*, Rapport de recherche du programme MSU, 2002.

[15] Gallot, Fanny. *En découdre : comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte, Paris, 2015, pp.286.

[16] Haller, Zoé. « Genre et investissement syndical chez les enseignants : l'interdépendance des engagements », *La nouvelle revue du travail*, n°10, 2017, En ligne.

[17] Force ouvrière refuse d'appliquer des quotas, préférant en appeler au « volontarisme pour accélérer le mouvement enclenché à partir de solutions concrètes, comme revoir l'organisation des réunions ou pousser des femmes à se présenter sur des mandats à responsabilité », selon son secrétaire général lors du 23e congrès à Tours en 2015 : http://www.rtl.fr/actu/societe-faits-divers/ le-sexisme-et-l-absence-d-egalite-denonces-chez-fo-7776523909.

(structures régionales, départementales ou locales) reste encore fragile [18]. Ces transformations ne s'accompagnent pas toujours d'un changement profond dans la culture organisationnelle, marquée par des dynamiques androcentrées[19] [20]. Du fait de leurs statuts et leurs modes d'organisation, les syndicats laissent chacun de leurs échelons autonomes vis-à-vis des commissions exécutives. Celles-ci n'ont pas d'autorité sur les structures locales pour pouvoir imposer la parité à ce jour, en particulier à la CFDT qui laisse sous-entendre que l'égalité est une affaire de ruissèlement[21], de haut en bas de l'institution syndicale[22]. Mais alors comment expliquer qu'en 2017 les femmes continuent d'être sous représentées dans l'univers syndical ?

Plusieurs facteurs sont souvent avancés pour expliquer le moindre engagement des femmes et les rapports sociaux de sexe dans l'activité militante et syndicale. Le premier facteur relève de la tradition d'implantation des syndicats au sein de secteurs d'activités relativement moins féminisés. Considérée tour à tour comme frein ou levier au développement de la place des femmes, la tradition d'implantation est l'explication la plus souvent mise en avant par tous les acteurs syndicaux[23]. Le deuxième facteur est lié au contexte et statut d'emploi. Les femmes sont en effet, concentrées dans quelques métiers féminisés du tertiaire, souvent marqués par la précarité d'emploi, une faible présence syndicale et de moins de droits syndicaux, à l'exception de la fonction publique[24] [25] [26]. Un troisième facteur retient l'idée d'encastrement des inégalités de genre au sein même des organisations[27] [28]. La culture syndicale, fondée sur des normes

---

[18] Silvera, Rachel. « Les syndicats, des acteurs de l'égalité eux-mêmes exemplaires ? La situation française au regard des expériences européennes », in Dauphin S., Senac R. (dir.), *Femmes, hommes : penser l'égalité*, Paris, La Documentation française, Paris, 2012, pp.111-119.

[19] Guillaume, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence "paradoxale" du plafond de verre », *Politix*, n°78, 2007, pp.39-63.

[20] Monney, Vannessa. Fillieule, Olivier. Avanza, Martin. « Les souffrances de la femme-quota : le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, n°30, 2013, pp.33-51.

[21] La « théorie du ruissèlement » (*Trickle Down Effect* en anglais) est une théorie politique selon laquelle les réformes fiscales en faveur des plus aisés profitent indirectement aux plus pauvres. Si cette théorie est d'abord liée au champ économique, elle peut également être appliquée à la question l'égalité et des mesures mises en œuvre envers celle-ci.

[22] Au sens économique du terme, autrement dit peu interventionniste et/ou plus ou moins passif.

[23] Silvera, Rachel. « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, n°19, 2006, pp.47-67.

[24] Beroud, Sophie. « Une campagne de syndicalisation au Féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, Genre et Sociétés*, n°30, 2013, p.111-128.

[25] Maruani. Margaret. Meron, Monique. *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, La Découverte, Paris, 2012, pp.232.

[26] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « The organisational nature of union careers: the touchstone of equality policies », *European Societies*, n°3, 2011, pp.607-631.

[27] Acker, Joan. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations », *Gender and society*, n°2, 1990, pp.139-158.

[28] Buscatto, Marie. Marry, Catherine. (dir.), « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX siècles », *Sociologie du travail*, n°2, 2009, pp.170-182.

masculines et une division sexuée « neutre », est ici remise en question[29] [30]. L'organisation des syndicats est façonnée sur des logiques genrées plus ou moins implicites. Pour finir, l'activité syndicale expose encore aujourd'hui à des risques réels, collectivement comme individuellement, dans une proportion non négligeable d'établissements[31]. Ces risques sont de plusieurs ordres tels que des retards de carrières professionnelles[32] ou encore des pénalités salariales[33] plus ou moins difficiles à supporter selon certaines catégories de la population active.

Alors que ces facteurs jouent un rôle essentiel dans le degré de participation syndicale des femmes, très peu de recherches en France s'intéressent aux conflits d'articulation entre temps syndical, professionnel et domestique, contrairement aux recherches européennes[34] et anglo-saxonnes[35] [36]. Pourtant, la question de l'articulation n'est pas nouvelle[37]. Elle est présente dès les années 1970 avec la montée massive de l'activité salariale féminine. Les transformations de l'organisation du travail (intensification, développement de la flexibilité du temps de travail, précarisation des emplois, etc.) et certains changements dans la famille (accroissement du nombre de familles monoparentales, recomposées, prise en charge de la dépendance liée au vieillissement de la population, etc.) exacerbent la question de l'articulation des temps sociaux[38], encore davantage mise en lumière au moment de la pandémie de la Covid-19 et des confinements successifs[39]. Selon certains milieux sociaux, l'étanchéité des sphères est peu à

---

[29] Buscatto, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine » … », In Fillieule O., Roux P.(dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences Po, Paris, 2009, pp.75-91.
[30] Dunezat, Xavier. « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches Féministes*, n°19, 2006 pp.69-96.
[31] Amossé, Thomas. Denis, Jean-Michel. « La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? Enjeux et états des lieux », *Travail et Emploi*, n°145, 2016, pp.5-30.
[32] Chappe, Vincent-Arnaud. Denis, Jean-Michel. Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. *La fin des discriminations syndicales ? Luttes judiciaires et pratiques négociées*, Editions du Croquant, Paris, 2019, pp.255.
[33] Bourdieu, Jérôme. Bréda, Thomas. « Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ? Une analyse économétrique à partir de l'enquête REPONSE de 2010 », *Travail et Emploi*, n°145, 2016, pp.31-58.
[34] Bradley, Harriet. Healy, Geraldine. Mukherjee, Nupur. « Multiple burdens: problems of work-life balance for ethnic minority trade union activist women », *in* Houston D.M. (ed.), *Work-life Balance in the 21st Century*, London, Palgrave Macmillan, London, 2005, pp.211-229.
[35] Kirton, Gill. *The Making of Women Trade Unionists*, Routledge, London, 2006, pp.200.
[36] Gregory, Abigail. Milner, Suzan. « Trade unions and work-life balance: changing times in France and the UK? », *British Journal of Industrial Relations*, n°47, 2009, pp.122-146.
[37] Fusulier, Bernard. Nicole-Drancourt, Chantal. « La conciliation des rôles et des temps sociaux sous le prisme de la négociation. Une introduction », *Négociations*, vol.25, n°1, 2016, pp.119-126.
[38] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Pourquoi une telle enquête aujourd'hui ? », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.19-25.
[39] Lambert, Anne, Remblière-Cayouette, Joanie. Guéraut, Elie. Le Roux, Guillaume. Bonvalet, Catherine. Girard, Violaine. Langlois, Laetitia. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, vol.579, n°7, 2020, pp.1-4.

peu remise en question. Les espaces se chevauchent, ainsi que les temps qui y sont dédiés. Cette porosité des univers participe à une déstructuration du lien familial[40]. Outre une problématique inégale selon la classe sociale[41], l'articulation de la sphère productive et familiale persiste à être une question fortement genrée[42]. L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales entre les hommes et les femmes évolue peu au fil des générations[43]. L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines quand elle est sans effets pour les hommes[44].

À ce jour, rares sont les travaux en sociologie du syndicalisme à mobiliser la question du temps de l'engagement et de son processus pour comprendre l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes. « Les découpages traditionnels du champ social rendent peu compte de la réalité féminine, car c'est justement l'interaction des différents domaines (politiques, économiques, familiaux, sexuels, professionnels…) qui confère aux femmes un statut social « inférieur » au regard des normes de notre société […] »[45]. Or le temps syndical déborde toujours sur la vie privée, il empiète sur le soir, le week-end, il s'exerce en continu en cas de conflit du travail ou de mobilisation collective. Limiter son engagement syndical quand on exerce un, et surtout plusieurs mandats, est difficile. L'institution syndicale ayant un caractère « dévorant »[46] en temps et en attention[47] [48]. Dans cette optique, la construction et l'intensité des carrières syndicales seraient plus ou moins faciles à poursuivre dans le temps. En effet, selon

---

[40] Lesnard, Laurent. *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps.* Presses Universitaires de France, Paris, 2009, pp.224.

[41] Bozon, Michel. « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. La Découverte, 2009, pp.29-54.

[42] Pailhé, Ariane. Raynaud, Emilie. Solaz, Anne. « Même quand elles travaillaient à l'extérieur, les femmes ont consacré plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à s'occuper des enfants », *Insee Références – Portrait social 2020*, 2020, pp.36.

[43] Champagne, Clara. Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Le temps domestique et parental : quels facteurs d'évolution en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n°478-479,2015, pp.209-242.

[44] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.167-186.

[45] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979, pp.23.

[46] Selon Coser, le concept d'institution dévorante (« *greedy institution* ») met en exergue une institution sociale qui requiert un engagement personnel sans partage (« *undivided commitment* ») et qui réclame une adhésion complète des membres en absorbant l'intégralité de leur personne. Se réappropriant le concept de Lewis Coser, Suzanne Franzway montre notamment comment le syndicalisme exige de ses militantes et militants un niveau d'engagement élevé, auquel s'ajoute une charge de travail émotionnel

[47] Coser, Lewis. Alfred. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, Free Press, New York, 1974, pp.166.

[48] Franzway, Suzanne. *Sexual Politics and Greedy Institutions. Union Women, Commitments and Conflicts in Public and Private*, Annandale, Pluto Press, Annandale, 2001, pp 186.

certaines configurations professionnelles et familiales, le niveau d'engagement syndical dans la durée serait facilité ou plus difficile à supporter. À ce sujet, des enquêtes qualitatives sur des militantes et militants syndicalistes ont souligné combien l'accord du conjoint quant à la répartition des tâches domestiques paraît une condition indispensable pour s'engager durablement dans cet univers[49] [50] [51].

Mais alors de quelles manières la question de l'articulation des sphères de vie influence-t-elle l'engagement syndical ? Comment agit-elle sur le processus d'engagement et la fabrique des carrières syndicales dans le temps ? Permet-elle d'expliquer la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'univers syndical, malgré la mise en place de mesures volontaristes ? Si oui, comment ? Selon le poids de la sphère professionnelle et familiale, comment les carrières militantes sont-elles affectées dans le temps et l'espace syndical ?

Pour répondre à ces questions, nous faisons l'hypothèse selon laquelle l'engagement et son intensité dans le temps et l'espace syndical seraient la marque d'une certaine disponibilité biographique. Forgée par Doug Mc Adam, la notion de disponibilité biographique renvoie à la relative absence de contraintes (familiales, professionnelles, financières, etc.) qui tendent à rendre le militantisme chronophage et/ou risqué[52]. Elle met en évidence que des contraintes biographiques (par exemple d'avoir des enfants, d'être marié, ou d'avoir un travail) constituent des barrières substantielles à l'engagement pour une cause militante. Dans cette voie, la disponibilité biographique permet de cerner plus précisément l'influence de certaines configurations dans l'engagement[53], telles que l'articulation du temps individuel à des temps sociaux différents[54] et les contraintes[55] (au sens large) qui s'imposent à la personne[56]. Ce

[49]Bihr, Alain. Pfefferkorn, Robert. *Hommes, femmes, quelle égalité ? École, travail, couple, espace public*, Éditions de l'Atelier, Paris, 2002, pp.352.
[50]Le Quentrec, Yannick. Rieu, Annie. *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, Paris, 2003, pp.139.
[51] Guillaume, Cécile. *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.248.
[52]McAdam, Doug. *Freedom summer*, New York, Oxford University Press, 1988, pp.44.
[53]Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.
[54]Le Quentrec, Yannick. « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, vol.153, n°3, 2009, pp.112-119.
[55]Siméant, Johanna. « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.47-72.
[56]Buscatto, Marie. « Chapitre 2 / Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine » ... », Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme.* Presses de Sciences Po, 2009, pp.75-91.

concept permet de penser sphère privée et sphère publique, non plus comme deux champs mutuellement exclusifs, mais au contraire comme deux espaces fortement reliés et encastrés.

Dans ce cadre, la disponibilité biographique permettrait d'objectiver le processus de fabrication des carrières syndicales au fil du temps. L'engagement syndical serait facilité selon la capacité à se défaire dans la durée d'un certain type et nombre de contraintes (parentales, domestiques, professionnelles, etc.), celles-ci étant inégales selon le genre et la classe sociale. Le plafonnement de certaines carrières syndicales s'expliquerait par ces inégalités pour se rendre disponible. Le temps de militer serait subordonné à d'autres sphères sociales ayant leurs propres temporalités : inégales et multiples. Il convient alors d'explorer de quelles manières ces temporalités s'influencent et s'articulent entre elles. L'objectif de cette thèse est de contribuer à cet « angle mort » de la sociologie du syndicalisme afin d'éclairer sous un nouveau jour la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère syndicale. Plus largement, ce travail sera l'occasion de questionner le temps, en tant qu'institution socialement contraignante et coercitive qui exerce une pression relativement discrète, mesurée et dépourvue de violence à laquelle on ne peut échapper[57] et qui constitue un élément central du processus d'évolution capitaliste[58].

Pour interroger l'hypothèse de **la disponibilité biographique dans la fabrique des inégalités des carrières militantes et syndicales**, la thèse est structurée en trois parties. Le manuscrit suit les grandes étapes d'une carrière syndicale. De l'histoire d'une cause syndicale au processus d'adhésion (**Partie I**), du premier mandat au cumul des responsabilités (**Partie II**) jusqu'à l'accès aux structures politiques et décisionnelles de la CFDT (**Partie III**). Chaque partie illustre et explore un certain niveau d'engagement en interrogeant successivement la question de l'articulation des sphères à travers le concept de disponibilité biographique pour comprendre dans quelles configurations les séquences syndicales étudiées se réalisent.

En guise d'ouverture, un *chapitre préliminaire* retrace la genèse de la recherche et expose les principaux choix théoriques et méthodologiques. Ce chapitre évoque plus profondément les enjeux de la thèse en les articulant aux méthodes de recherches employées. Il revient précisément sur l'ancrage théorique, à partir de l'enquête quantitative (par la création

[57] Elias, Norbert. *Du temps*, Fayard, Paris, 1994, pp.224.
[58] Thompson, Edward Palmer. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel.* La Fabrique Éditions, Paris, 2004, pp.108.

de notre propre enquête statistique : *EPASY*) et qualitative (par observations, entretiens biographiques et travail sur archives) menées à la CFDT depuis 2016. Ce chapitre propose finalement d'examiner l'articulation des méthodes employées et les fondements épistémologiques de cette thèse aussi bien dans ses aspects les plus concrets que sur ses limites.

La *première partie* de la thèse s'intéresse à l'histoire de la cause des femmes à la CFDT (**Chapitre 1**). Elle éclaire aussi la question de l'adhésion syndicale (**Chapitre 2**). Ces deux chapitres posent les jalons de la thèse au sens d'une contextualisation nécessaire à la compréhension de notre sujet. Ils permettent également de clarifier les contours de l'organisation étudiée, de sa construction jusqu'à ses spécificités sociologiques au sein du champ syndical, pour énoncer la question de la disponibilité biographique.

Le *chapitre 1* explore l'histoire de la CFDT au regard de la cause des femmes, entendue comme la défense des intérêts catégoriels des femmes visant l'amélioration de leur statut et de leur condition. À partir d'une analyse de tracts de la confédération, nous éclairons les différents temps de la cause à la CFDT. Trois grandes périodes se dégagent. D'abord empreinte de valeurs familialistes issues du catholicisme et héritées de la CFTC, puis en faveur d'une lutte des classes et des sexes, la centrale abandonnerait depuis les années 1980 un rapport « politisé » à la cause des femmes. Dans le temps, la cause est reformulée et tend à perdre ses aspects les plus contestataires. Ce changement de cap s'exprimerait notamment à travers des liens plus ou moins distants avec d'autres « espaces de la cause », telles que des associations féministes, sur une ligne plus radicale. Depuis la décennie 2000, et surtout 2010, la centrale serait davantage le relais du « féminisme de marché », porté par les femmes cadres, qui repose sur la valorisation de l'entrepreneuriat, les réseaux et les capacités individuelles comme moyen d'améliorer la condition des femmes. Si la mixité est un domaine de préoccupation légitime pour la plupart des militant.e.s, son degré d'investissement est pourtant différencié et sa prise en charge souffre d'une appropriation fragile selon les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles et entre militant.e.s.

Le *chapitre 2* s'intéresse précisément à l'adhésion syndicale à la CFDT. L'apport d'une analyse en termes de parcours nous permet de questionner l'apparente égalité entre hommes et femmes parmi les adhérent.e.s et régulièrement soulignée par la première organisation syndicale de France. Si la féminisation semble en bonne voie, voir acquise à la CFDT, il convient de dépasser le cadre descriptif d'une photographie en coupe des adhérent.e.s en 2018. À l'issue d'une contextualisation, nous nous attachons à comprendre le processus d'adhésion

syndicale à la CFDT dans le temps. Une première mise à l'épreuve de l'hypothèse de disponibilité biographique est discutée. Notre propos se termine en éclairant l'hétérogénéité de la catégorie adhérente à partir de différentes logiques d'adhésion socialement construites.

La *seconde partie* de la thèse explore la question du paradigme du « basculement » de l'engagement, du passage à l'acte syndical et de son niveau d'implication dans l'obtention d'un premier mandat (**Chapitre 3**) au processus de cumul des mandats (**Chapitre 4**). Contre une vision utilitariste de l'engagement, « où le syndicat semble a priori la forme d'action collective la plus susceptible d'une approche économique »[59], nous plaiderons en faveur d'un processus biographique « incrémental », relationnel et réversible dans le temps pour comprendre l'obtention d'un ou plusieurs mandats syndicaux à la CFDT à partir de la question de la disponibilité biographique.

Le *chapitre 3* étudie l'obtention d'un premier mandat à la CFDT à l'issue de l'adhésion syndicale. Il s'intéresse plus précisément à comprendre comment certains salarié.e.s passent le pas de l'investissement militant alors qu'un certain nombre vient grossir le rang des adhérent.e.s, lesquel.le.s constituent une part majeure du tissu militant. Lors de cette séquence syndicale, une première inflexion sur la présence des femmes s'opère. Nous essayons alors d'en comprendre les mécanismes en particulier autour de la question de la disponibilité biographique. Nous nous demanderons également si l'obtention d'un premier mandat répond à une division sexuée du travail syndical, autrement dit si les femmes obtiennent le même premier mandat relativement aux hommes. Pour terminer, nous nous intéresserons aux raisons pour lesquelles certains adhérent.e.s n'obtiennent pas de mandat. La question de la perception et du sentiment du temps à disposition sera discutée. En effet, nous montrerons qu'on ne peut comprendre la disponibilité biographique sans prendre en compte une dimension subjective du temps. Nous essayerons de comprendre de quelles manières ce sentiment se construit et quand est-il le plus souvent évoqué dans le processus d'engagement.

Le *chapitre 4* approfondit le précédent autour de la question du cumul des mandats. En effet, le champ syndical, en raison d'une décentralisation croissante du dialogue social de la branche vers l'entreprise et d'un phénomène de « chaises vides », connaitrait le développement d'un modèle de cumul de mandats. Celui-ci deviendrait une norme en imposant une

[59] Labbé, Dominique. Croisat, Maurice. *La fin des syndicats*, L'Harmattan, Paris, 1992, pp.236.

problématique d'intensification et de technicisation de l'activité syndicale inégalement vécu entres militant.e.s tout au long de la durée de l'engagement. Dès lors, une injonction à la disponibilité biographique deviendrait une condition indispensable pour pouvoir s'engager. Ces mécanismes permettraient d'expliquer comment au fur et à mesure du nombre de mandats occupés, la présence des femmes s'étiole, en particulier celles issues de milieux plus populaires.

La *troisième partie* de la thèse questionne la notion de professionnalisation de l'activité syndicale à partir des permanent.e.s de la CFDT (**Chapitre 5**), selon l'existence de filières d'accès militantes et syndicales (**Chapitre 6**). Cette dernière partie explore d'une part les freins et les ressorts de la professionnalisation syndicale des permanent.e.s, d'autre part l'hétérogénéité de cette catégorie syndicale à partir des trajectoires de ces militant.e.s au sein de la CFDT. Nous nous demanderons alors quelle place occupe la disponibilité biographique dans la professionnalisation de l'activité syndicale au-delà de mesures volontaristes mises en œuvre pour soutenir l'engagement des femmes dans cet espace syndical.

Le *chapitre 5* tente de comprendre comment devient-on permanent.e à la CFDT. Au-delà d'un contexte juridique à deux vitesses entre public-privé de la reconnaissance des professionnel.le.s du dialogue social, nous nous demanderons quels processus sociaux adviennent dans le passage en faveur de la sphère syndicale et si le passé syndical influence son avenir, en l'occurrence autour de la question du cumul des mandats. Nous nous demanderons également si les mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes à ce niveau de l'organisation à une incidence réelle lors de cette séquence syndicale. Il sera alors question de comprendre de quelles manières cette promotion syndicale oscille entre un système formel et informel dans lesquels la disponibilité biographique y aurait une place déterminante.

Pour terminer, le *chapitre 6* s'intéresse à l'hétérogénéité des permanent.e.s de la CFDT. À partir des recherches en sciences politiques, il sera question d'étudier si les filières dites « *partisanes* » ou d'accès « *direct au centre* » dans le champ politique sont en vigueur dans la professionnalisation de l'activité syndicale longtemps expliquée sous l'égide d'un *cursus honorum.* À travers l'usage à nouveaux frais de la notion des filières d'accès, nous souhaitons évoquer l'importance de la longévité et du temps d'attente dans la sphère syndicale pour saisir les logiques d'accès et d'engagement. Par hypothèse, le temps, par le biais de la disponibilité biographique et de la question de l'articulation des sphères, structure l'espace considéré et les rapports de pouvoir au sein de celui-ci selon le genre et la classe.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – DÉTOURS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

Introduction

Comment étudier la problématique de l'articulation des sphères de vie sur le processus d'engagement syndical ? De quelles manières objectiver l'inégale disponibilité biographique selon le genre et la classe dans la construction des carrières syndicales à la CFDT ?

Ce chapitre revient sur la fabrique de la thèse à partir de son itinéraire théorique et méthodologique. Bien plus qu'un exercice de « complaisance narcissique »[60], la réflexivité (qui consiste à questionner ses propres pratiques) vise « avant tout à mieux comprendre celles et ceux dont nous parlons »[61] au-delà d'une norme de « neutralité axiologique »[62]. Elle s'avère utile dès lors qu'elle est reliée au contexte dans lequel elle a été produite, à savoir une période particulière de la recherche en sciences sociales : telle que réaliser une thèse financée en trois ans, ce qui n'est pas sans effet sur les choix méthodologiques, techniques et plus largement épistémologiques, comme un risque d'« entrave au processus d'objectivation scientifique »[63]. Les choix, les doutes et les regrets, régulièrement omis, sont autant de moments significatifs du processus incrémental de la recherche[64]. Cet exercice s'inscrit bel et bien au sein d'interactions sociales et d'un bricolage méthodologique qu'il convient d'exposer. Ce chapitre interroge également l'usage des méthodes et la construction de celles-ci pour répondre à la problématique de recherche posée.

Dans un premier temps, nous revenons sur notre propre rapport à l'objet de recherche et la manière dont celui-ci a éclos. Dans une seconde partie, nous proposons d'exposer les axes de recherche mobilisés. Le premier consiste à éclairer le processus d'engagement syndical dans un cadre théorique féministe matérialiste. Le second axe étudie un fait syndical à l'intersection

---

[60] Beaud, Stéphane. « Un fils de « bourgeois » en terrain ouvrier. Devenir sociologue dans les années 1980 », Delphine Naudier éd., *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, Paris, 2011, pp.149-166.

[61] Didier, Fassin. « L'inquiétude ethnographique », in Didier, Fassin. Bensa, Alban. (dir.), *Les politiques de l'enquête. Epreuves ethnographiques*, La découverte, Paris, 2008, pp.10-11.

[62] Selon laquelle « un bon savant ne devrait pas porter de jugement de valeur dans son travail », Weber, Max. *Le savant et le politique*, Essai (poche), Paris, 2002, pp.224.

[63] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise », in Delphine Naudier (dir.), Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements. La Découverte, Paris, 2011, pp.117-133.

[64] Wright Mills, Charles. *L'imagination sociologique*, La découverte, Paris, 2006, pp.238.

des rapports de genre et de classe. Enfin, le troisième axe inscrit cette recherche dans un cadre interactionniste et processuel de l'engagement. Pour terminer, nous nous efforçons d'éclairer les méthodes employées. Nous revenons d'abord sur l'aspect quantitatif à partir d'un état des lieux des données disponibles et la construction de notre propre enquête rétrospective ; puis nous exposons les logiques de l'enquête qualitative menée à partir d'entretiens biographiques, d'observations ethnographiques et d'un travail sur archives syndicales. Tout au long de ce chapitre, méthodes et théories s'articulent dans le but d'éclairer la dynamique sociologique de ce travail, jusqu'au sale boulot[65] de celui-ci.

A. Les origines de la recherche : éléments d'autoanalyse et évolution du rapport à l'objet

Cette thèse s'inscrit dans une suite de travaux ayant eu lieu à différents moments d'une trajectoire, le fruit d'instances socialisatrices primaires et secondaires multiples. Chacun de ces espaces imprime leurs marques, parfois de manière dissonante[66], sur le long terme[67] et sur la recherche menée. Sans oublier, l'illusion biographique[68] sur laquelle repose la reconstruction d'états successifs, les fondements de ce travail sont à chercher dans ma propre trajectoire.

1. Des précaires de Chronopost…

Juin 2013, il est 22h, comme chaque soir depuis deux semaines, je me prépare à une nouvelle mission d'intérim. Les examens de fin d'année sont terminés et depuis mes 16 ans j'occupe divers emplois non qualifiés sur le marché du travail local. D'abord ouvrier au sein d'une imprimerie d'emballage, homme de ménage ou encore ouvrier du bâtiment, ces emplois me permettent de mettre de l'argent de côté pour l'année universitaire suivante. En cette année 2013, je décide de me tourner vers un nouveau secteur d'activité, faute de mieux, les entreprises « du coin » semblent cette année plus réticentes à embaucher de la main-d'œuvre bon marché.

---

[65] Hughes propose la notion de *dirty work* ou « sale boulot » pour caractériser parmi un ensemble de tâches celles qui se situent en bas de l'échelle social, exposant au contraire celles et ceux qui les réalisent au mépris des autres. Voir, Hughes, C. Everett. *Le regard sociologique. Essais choisis*, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 1997, pp.344.

[66] Lahire, Bernard. *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*, Fayard, Paris 1998, pp.400.

[67] Ce que Pierre Bourdieu nomme *hystérésis de l'habitus,* qui désigne le phénomène par lequel les dispositions acquises par la socialisation d'un individu dans un espace social défini perdurent dans le temps.

[68] Bourdieu, Pierre. « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.69–72.

Le taux de chômage des 15-24 ans en Essonne frôle les 20 % en cette année 2013[69]. Nombreux seront mes camarades de classe à avoir opté, ou plutôt subi, une scolarité écourtée.

Conseillé par un ami, je m'inscris à Dérichebourg, société d'intérim spécialisée dans le secteur du nettoyage. La proposition d'une première mission quelques heures après mon inscription me semble être une victoire. Je suis affecté à Chronopost sur des horaires de nuit, à partir de 22h, sans jamais connaître à l'avance l'heure à laquelle ma mission se termine. Situé au pied des pistes d'Orly et de l'autoroute du « soleil », le HUB de Chilly-Mazarin se situe au cœur d'une zone d'activité. Un immense bâtiment fait de tôle ondulée où s'organise la redistribution des colis de Chronopost. L'entrepôt s'étale sur un 1 kilomètre. Une centaine de quais constitue la forteresse tel un panoptique à la Bentham[70]. Ma mission consiste à charger ou décharger des colis soumis au rythme d'un contre-maître virtuel et d'une caméra de surveillance. La fin d'un déchargement engendre un nouveau. La course au temps est épuisante, comme le vacarme généré par l'activité. Deux semaines passent et j'observe un renouvellement constant d'intérimaires. Chaque soir, des dizaines d'intérimaires sont embauchés avec l'espoir de décrocher le sésame : un CDI[71].

En cette nuit de juin, l'activité semble plus importante que d'habitude. Mes collègues, tous intérimaires[72], plaisantent et fêtent la fin du ramadan. L'ambiance est joviale. Les déchargements s'enchaînent : TV, poussettes, appâts vivants pour la pêche, table de ping-pong, pneus de voitures et de camions y passent, avec pour seuls outils notre force de travail et gants de protection. Il est 3h du matin lorsqu'un responsable vient me voir. Sans motif ni raison apparente, cette personne met fin à ma mission. Ce licenciement hâtif, violence symbolique professionnelle, est le point de départ d'une première réflexion sur le syndicalisme. La flexibilité du travail n'était plus un concept étudié sur les bancs de l'université, mais bien une réalité. Ce licenciement me semble particulièrement significatif pour comprendre mon appétence à la sociologie d'une part, et au syndicalisme d'autre part. Pour objectiver cet

---

[69] Source Insee.

[70] Dans *Surveiller et punir* (1975), Michel Foucault montre comment le succès du système carcéral a été adopté par des institutions « non disciplinaires », comme les entreprises ou quelques contremaitres suffisent à contrôler des centaines de travailleurs.

[71] Depuis janvier 2005, la Loi de cohésion sociale (dite Loi Borloo) autorise les agences d'intérims à réaliser des placements en CDI et en CDD ce qui leur vaut une nouvelle place sur le marché du travail. Le CDI proposé par Derichebourg est signé par les intérimaires au bout d'un an.

[72] Pour la majorité résidents d'un foyer Adoma. Etant véhiculé, il m'arrivait régulièrement de déposer sur ma route des collègues à la fin d'une mission sur ce lieu, un moment privilégié de discussion en dehors de Chronopost.

événement, je décide de réaliser une enquête ethnographique dans le cadre d'un mémoire de master 1 sous la direction d'Anne-Catherine Wagner afin de comprendre quels rapports les syndicats entretenaient-ils avec ces salarié.e.s précaires ? Comment et pourquoi les intérimaires restent une main-d'œuvre relativement « silencieuse » au regard d'autres salarié.e.s ? Issue d'observations participantes[73] et d'entretiens semi-directifs[74] à Chronopost, cette enquête met au jour les ressorts de la domination, dans une entreprise où toutes velléités contestataires sont sous contrôles. Bien plus qu'une forme de salariat, l'intérim illustre les logiques d'éclatement de la relation de travail qui conduit à éloigner ces salarié.e.s des modes de représentations en entreprise et où les syndicats peinent à les mobiliser. Cette première confrontation avec le terrain m'encouragea dans l'idée de continuer dans cette voie relativement libératrice de la sociologie[75].

2. …aux militant.e.s de la CFDT

Le syndicalisme n'est pas un héritage familial. Mes parents, cadres de la fonction publique et du secteur privé, ne sont pas syndiqués. Si la politique au niveau local et national est un sujet de conversation « ordinaire »[76] au sein de mon entourage familial en me formant à un civisme pavillonnaire[77], jamais je ne participerais à une manifestation avec mes parents ou n'ai été invité à prendre part à des initiatives militantes, voire associatives. Peu de fois aurons-nous eu de discussions et débats sur le syndicalisme que ce soit sur son rôle, ou encore de sa capacité à négocier ou mobiliser. Mais cet atout, sans le savoir, faisait du monde du syndicalisme un objet d'étude profane, me permettant d'avoir « un œil neuf » sur les

---

[73] La portée des observations n'aurait pas été similaire si ma position d'enquêteur avait été déclarée au sein de l'entreprise. Je n'aurai pas pu m'introduire dans l'usine si facilement pour enquêter. Par ailleurs, le statut d'intérimaire, en effectuant les mêmes taches que tous les autres individus m'ont rapproché des différents enquêtés et permis de comprendre leurs discours et leurs pratiques au sein de l'institution.

[74] Auprès d'intérimaires, de représentants du personnel syndiqués des principales organisations (FO, CGT, SUD), ainsi que des acteurs de la direction et de l'encadrement.

[75] Desanti, Raphael. *Lire Bourdieu de l'usine à la fac. Histoire d'une révélation*, Éditions du croquant, Paris, 2017, pp.170.

[76] Buton, François. Lehingue, Patrick. Mariot, Nicolas. Rozier, Sabine, *L'Ordinaire du politique. Enquête sur les rapports profanes au politique*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq, 2016, pp.412.

[77] Tel que le montre l'enquête de Marie Cartier, Isabelle Coutant, Olivier Masclet et Yasmine Siblot sur les banlieues pavillonnaires ou la participation électorale y est élevé et s'y maintient. « Cette participation renvoie en outre à une mobilisation politique locale de longue date structurée par la présence dans le quartier d'association et de figure de la vie politique locale, liées à des degrés divers à des partis de droite ou de gauche. », *In* Cartier, Marie. Coutant, Isabelle. Masclet, Olivier. Siblot, Yasmine. *La France des « petits-moyens ». Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La découverte, Paris, 2009, pp.319.

phénomènes observés, moins soumis à une illusion de familiarité[78]. La place prédominante des rapports égalitaires au sein de l'univers familial (en l'occurrence sur l'attention portée de la répartition des tâches domestiques et leurs organisations au quotidien), a pu concourir à sa manière à me disposer à ces problématiques qui s'inscriront au cœur de la thèse. « Sans être plus égalitaires ou féministes que dans d'autres milieux sociaux, les familles de classes moyennes et supérieures intellectuelles prédisposent davantage à être réceptif aux discours féministes »[79], relativement aux deux extrémités de la hiérarchie sociale, telles que la classe ouvrière et la grande bourgeoisie.

À l'université, après une scolarité dans le public encadrée par une stratégie scolaire parentale « décontractée »[80] et héritier de la « bonne volonté culturelle »[81] de mon milieu social, j'opte pour ce que Erving Goffman appelle un « alignement avec le groupe »[82]. Inscrit en filière économique[83], peu politisée et composée majoritairement d'élèves issus de lycées du « blanc Paris »[84], je me tiens à distance des mouvements étudiants, bien que très présents à Tolbiac, sous peine d'être doublement stigmatisé du fait d'être « banlieusard » [85].

Faite d'incertitudes[86], la suite de ma trajectoire à l'université me permet de découvrir une nouvelle facette du syndicalisme. En charge d'une étude sur l'insertion professionnelle dans le secteur agricole lors d'un stage au sein de la FNSEA en master 2, je découvre un nouveau pan du syndicalisme. Un moment privilégié pour comprendre le rôle d'une organisation syndicale de l'intérieur, que ce soit sur la scène européenne ou encore localement. Si cette étude commanditée par le syndicat m'amène à réaliser des entretiens auprès de chefs d'exploitation en région et des personnes de moins de 25 ans au sein de différents lycées agricoles, elle me

---

[78] Beaud, Stéphane. Weber, Florence. *Guide de l'enquête de terrain*, La découverte, Coll. Grande repères, Paris, 2010, pp.336.
[79] Jacquemart, Alban. *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Presses universitaires de Rennes, Paris, 2015, pp.165.
[80] Qui se caractérise par une stratégie scolaire peu élitiste. Cartier, Marie. Coutant, Isabelle. Masclet, Olivier. Siblot, Yasmine. *La France des « petits-moyens ». Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La découverte, Paris, 2009, pp.319.
[81] Bourdieu, Pierre. *La distinction*, Edition de minuit, Paris, 1979, pp.680.
[82] Goffman, Erving. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Les éditions de minuit, Paris, 1976, pp.176.
[83] Le rôle de mon enseignant de SES en terminal a été déterminant dans le choix de cette orientation et mon « goût » pour l'économie et la sociologie. La lecture de *80 % au Bac…et après ?* de Stéphane Beaud en cours y participa également.
[84] Ferry, Odile. *Enquête « premières semaines à l'université Paris 1 » auprès des étudiants de L1 en économie UFR 02*, ORIVE, 2010.
[85] Truong, Fabien. *Jeunesses françaises. Bac + 5 made in banlieue*. La Découverte, Paris, 2015, pp.288.
[86] Cartier, Marie, et al. « Jeunes des pavillons. Entre-soi dans les lotissements et avenir social incertain », *Agora débats/jeunesses*, vol.53, n°3, 2009, pp.85-97.

permet également de découvrir l'importance du genre, comme théorie critique dans l'analyse sociologique. Je comprends rapidement que le genre et l'origine sociale, au regard du capital d'autochtonie[87], influencent l'insertion professionnelle de cette population.

J'analyse cette prise en compte tardive du genre comme la conjonction de deux faits : d'une part ma formation universitaire. Le genre faisait figure de « variable annexe », au mieux d'une simple édulcoration de l'analyse sociologique. Ce constat rejoint la remarque d'Isabelle Clair à propos du traitement de ce rapport social dans une partie du champ de la sociologie : « Le genre y apparaît comme une propriété individuelle conceptualisée en termes de différence de sexe, plutôt qu'un principe d'organisation sociale. Il est alors ravalé au rang de variable, c'est-à-dire que le rapport hiérarchique entre hommes et femmes, masculin et féminin, est évacué de l'analyse méthodologique. »[88] ; d'autre part à ma position sociale, d'homme, blanc, issu d'une classe sociale favorisée et hétérosexuel. Ces variables façonnent chacune un certain rapport au monde comme dans la production d'une enquête sociologique.

Mon entrée à l'Institut national d'études démographiques s'effectue quelques jours après la fin de mon stage. Je suis embauché sur une recherche qui m'amène à travailler sur le personnel navigant d'Air France au prisme des inégalités de carrières entre hommes et femmes[89]. Mais l'actualité sociale de l'entreprise, comme force de rappel, m'amène une nouvelle fois à étudier le syndicalisme. Le 5 octobre 2015, la direction de la compagnie aérienne expose aux représentant.e.s du personnel un plan de restructuration qui menace 2900 emplois. Au siège d'Air France, sur le site de l'aéroport parisien Roissy-Charles-de-Gaulle, alors que plus de 2 000 salarié.e.s de l'entreprise manifestent, une centaine d'entre eux et elles parviennent à forcer la grille d'accès. Dans un mouvement de foule, deux directeurs sont malmenés, ainsi que des vigiles chargés de leur protection. Trois anciens salariés d'Air France de la CGT seront condamnés à 4 mois de prison avec sursis pour violence, tandis que deux autres seront relaxés[90].

---

[87] Retière, Jean-Noël. « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, vol. 63, n°3, 2003, pp.121-143.

[88] Clair, Isabelle. « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.213, no. 3, 2016, pp.66-83.

[89] J'apprendrai plus tard, lors de discussions informelles, que mon recrutement tenait au fait d'avoir obtenu plus jeune le brevet d'initiation aéronautique (BIA) qui assure les bases d'une culture générale dans le domaine aéronautique.

[90] https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/05/23/air-france-quatre-ex-salaries-condamnes-en-appel-a-de-la-prison-avec-sursis-dans-l-affaire-de-la-chemise-arrachee_5303324_3224.html

« Au bon endroit, au bon moment », je suis autorisé à suivre les mobilisations autour de ce plan de restructuration et découvre par la même occasion le syndicalisme catégoriel, à travers le SNPNC et le SNPL. Des entretiens sont menés avec des syndicalistes des personnels navigants commerciaux (les hôtesses et stewards) et techniques (les pilotes), d'abord pour contextualiser l'environnement social de l'entreprise, puis pour élargir notre population ciblée. Ce dernier aspect me permet progressivement de relier la question de l'engagement syndical avec l'articulation des sphères et de la disponibilité biographique. Ces entretiens serviront de pierre angulaire dans l'écriture du projet de thèse entrepris au cours de la même année sur les militant.e.s de la CFDT.

B. Une approche de la recherche au carrefour de trois axes théoriques

A présent intéressons-nous au cadre théorique de cette recherche. Pour comprendre le rôle de la disponibilité biographique dans le processus de construction de l'engagement syndical dans le temps, trois axes structurent cette thèse. Le premier consiste à éclairer le processus d'engagement syndical dans un cadre théorique féministe matérialiste. En rendant compte d'un mode de production domestique, Christine Delphy souligne l'aspect économique de cette oppression. Mais ce rapport de production intime soustrait également du temps et créé des inégalités temporelles entres les hommes et les femmes face à la question de l'articulation des sphères qu'il convient de comprendre. Le second axe étudie un fait syndical à l'intersection des rapports de genre et de classe. En cherchant à comprendre l'imbrication des rapports sociaux de sexe et de classe, nous cherchons à éclairer plus finement les mécanismes de sélection dans le temps. Enfin, le troisième inscrit cette recherche dans un cadre interactionniste et processuel de l'engagement. Il s'agit alors d'appréhender à chaque étape de la carrière syndicale les configurations plus ou moins favorables à l'engagement à partir de la notion de disponibilité biographique. Ces trois axes vont de pairs et sont traités conjointement dans l'ensemble de la thèse.

1. Dans le sillage d'un féminisme matérialiste

Pour étudier les inégalités temporelles dans l'engagement syndical, le premier axe de recherche consiste à ancrer notre question de recherche dans le sillage du féminisme matérialiste théorisé par Christine Delphy en 1975 dans le tome 1 de *L'ennemi principal*. En montrant que le genre précède le sexe, Christine Delphy souligne les contours d'un mode de production domestique, distinct du mode capitaliste, qui se fonde sur l'exploitation des femmes

par les hommes dans la sphère privée. Cette production non-marchande est le fruit d'un travail invisible, non reconnu en tant que tel et non rémunéré, c'est le travail domestique[91]. Ce mode de production était il y a cinquante ans encore légalement codifié : la force de travail des femmes appartenait juridiquement à leur mari[92]. Dans ce cadre théorique, le mode de production domestique met en lumière une exploitation de type économique à partir de la gratuité de ce travail et de manière exclusive. Cette gratuité est au fondement de l'exploitation des femmes par les hommes au sein de la famille.

Mais ce mode de production souligne selon nous un autre aspect crucial, c'est la forme temporelle dont résulte ce rapport social. En éclairant ces inégalités, le cadre théorique féministe matérialiste permet alors de rendre compte des inégalités temporelles entre les femmes et les hommes dans la sphère privée. Ce rapport de production intime soustrait du *temps en soi* et *pour soi* qu'il convient de prendre en compte dans notre analyse du processus d'engagement syndical dans la durée. Cet aspect temporel du mode de production domestique se retrouve notamment dans le nombre d'heures de tâches ménagères et parentales inégalement réparti entre les femmes et les hommes. Le temps des tâches parentales croit avec le nombre d'enfant pour les femmes, alors que celui des hommes restent stable et s'y consacrent une heure et quart. Le temp des tâches domestiques (hors parentales) est aussi inégal. Si l'on prend la moyenne générale – indépendamment du nombre d'enfants – les femmes consacrent quatre heures quarante-cinq par jour aux tâches suivantes : cuisine, vaisselle, ménage, courses, entretien du linge, tandis que les hommes y consacrent toujours la même heure et quart[93]. Ces écarts perdurent et influenceraient l'articulation des sphères en particulier aujourd'hui, lorsque la norme sociale est celle de la « femme qui travaille » et non plus celle de la femme au foyer au sens d'un idéal[94].

Dans ce cadre théorique et sans clore le débat[95], nous privilégierons alors le terme « d'articulation » plutôt que celui de « conciliation » des sphères de vie. Selon Annie Junter-Loiseau le charme de la notion de conciliation : « réside dans cette idée de la coexistence

---

[91] Delphy, Christine. *L'Ennemi principal, Tome 1*, Syllepse, Paris, 1997, pp.262.
[92] Bessière, Céline. Gollac, Sibylle. *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités,* La découverte, Paris, 2020, pp.45.
[93] Brousse, Cécile. « La répartition inégale du travail domestique entre hommes et femmes », in Bozon, Michel. Locoh, Thérèse. (dir.*), Rapports de genre et questions de population*, Ined, Paris, 2000, pp.89-106.
[94] Delphy, Christine. « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.22, n°3, 2003, pp.47-71.
[95] Nicole-Drancourt, Chantal. Conciliation travail-famille : attention travaux, L'Harmattan, Paris, 2009, pp.234.

harmonieuse entre des personnes, des intérêts, voire des univers opposés »[96]. Deux critiques ont pu être formulées dans l'emploi de la notion. D'une part, un concept qui revêt une image positive et harmonieuse qui masque les renoncements que la gestion des temps implique ; d'autre part cette notion véhicule toujours un présupposé : le problème de la conciliation serait avant tout le fait des femmes. Si l'emploi de termes plus neutres pose également des difficultés[97], l'usage de la notion d'articulation nous permettra avant tout de penser la problématique en termes de genre (entendue comme l'ensemble des processus de construction sociale, historique et économique des différenciations sexuées, au-delà des différences biologiques)[98]. Pour Martine Buffier-Morel, le litige sur lequel reposent les deux notions peut également être éclairé à l'aune de divergences théoriques. Selon la chercheuse : « la revendication de la conciliation renvoie à un point de vue qui consiste à s'interroger sur la situation de l'acteur et ses motivations, pour comprendre les phénomènes collectifs, alors que l'articulation, comme théorisation des problématiques temporelles par le genre, serait davantage sous-tendue par une conception holiste et institutionnelle du fonctionnement social. »[99]. C'est dans cette seconde voie que cette recherche s'engage.

2. L'étude d'un fait syndical à l'intersection des rapports de genre et de classe

a) L'usage du concept d'intersectionnalité : mise en œuvre et limites

Issue des travaux des féministes noires aux États-Unis et en Grande-Bretagne sur l'imbrication des rapports de domination (Genre/Classe/Race)[100], l'intersectionnalité désigne une complexe articulation des identités. C'est au sein du mouvement féministe des années 1970 et 1980 qu'est posée la question de l'articulation des rapports de pouvoir[101]. Les femmes noires qui forment le courant du *Black feminism* contestent la monopolisation de la représentation du

---

[96] Junter-Loiseau, Annie. « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du genre*, n°24, 1999, pp.73-98.
[97] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.24, n°2, 2010, pp.29-46.
[98] Silvera, Rachel. Buseyne, Nadja. Donlevy-Gomes, Vicki. *Articuler vie professionnelle et vie personnelle. Les expériences des projets Equal français 2001-2004*, Racine, Paris, 2007, pp.170.
[99] Buffier-Morel, Martine. *L'emploi du temps au féminin : Entre liberté et égalité*, L'Harmattan, Paris, 2007, pp.212.
[100] Catégories qui n'ont de sens uniquement dans leurs constructions sociales. La race biologique n'existe pas, la race est un rapport social par lequel des groupes sont assignés à une identité et un statut qui justifie leur position dominée dans les rapports sociaux. Celles-ci ont des effets sociaux, en particulier dans la structure des inégalités et des discriminations. Voir : Fassin, Éric. Fassin. Didier. *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française.* La Découverte, Paris, 2006, pp.280.
[101] Dorlin, Elsa. dir. *Black Feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975 – 2000*, L'Harmattan, Paris, 2008, pp.260.

mouvement féministe par des femmes blanches de la classe moyenne, monopolisation qui conduit à identifier la cause de toutes les femmes aux positions de certaines d'entre elles seulement, à savoir ses représentantes les plus privilégiées[102].

D'abord militante, cette perspective, dont la maternité fait débat, est conceptualisée par Kimberley Crenshaw[103] et Patricia Hill Collins avec le concept d'*interlocking system* [104]. Dans le champ du droit de l'anti-discrimination, le terme d'intersectionnalité est forgé pour remédier à des situations dans lesquelles les juges américains ne considéraient pas les femmes noires comme légitimement représentatives de l'un des deux groupes de victimes concernées (les femmes, les minorités raciales). Parce qu'elles se situaient précisément à l'intersection de deux discriminations potentielles, elles n'étaient pas considérées comme des cas juridiques pertinents. Leur infériorisation ne pouvait être attribuée exclusivement à une seule des grandes catégories juridiques de discrimination officiellement reconnues, et donc susceptibles d'être formellement invoquées devant les tribunaux.

En France, la multiplicité des identités est pensée en termes de rapport social, c'est-à-dire une « relation antagonique entre deux groupes sociaux, établie autour d'un enjeu »[105]. Ce n'est qu'à partir des événements de 1968 et du développement des féministes matérialistes de la seconde vague, que le triptyque genre, classe, race est employé. Les travaux de Christine Delphy[106], Nicole-Claude Mathieu[107] ou encore Colette Guillaumin[108] en seront les fers de lance pour déconstruire le système patriarcal. L'apport théorique de Danièle Kergoat[109] de la co-extensivité et de la consubstantialité des rapports sociaux invitera à rompre avec une représentation arithmétique de la domination dans laquelle des propriétés sociales s'ajouteraient comme autant de handicaps ou d'atouts fonctionnant indépendamment les uns des autres. *La co-extensivité « renvoie au dynamisme des rapports sociaux puisque ce concept veut rendre*

---

[102] Chauvin, Sébastien. Alexandre, Jaunait. « L'intersectionnalité contre l'intersection », *Raisons politiques*, vol.58, n°2, 2015, pp.55-74.
[103] Crenshaw, Kimberley. « Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics », University of Chicago Legal Forum, n°139, 1989, pp.139-167.
[104] Hills Collins, Patricia. *Black feminism thought: knowledge, consciousness, and politics of empowerment*, Routledge, 1990, pp.384.
[105] Kergoat, Danièle. « Comprendre les rapports sociaux », *Raison présente*, n°178, 2011, pp.11-21.
[106]Delphy, Christine. *L'ennemi principal, tome 2. Penser le genre*. Syllepse, Paris, 2001, pp.251.
[107]Mathieu, Nicole-Claude. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Côté Femmes, Paris, 1991, pp.291.
[108]Guillaumin, Colette. *Sexe, Race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Côté Femmes, Paris, 1992, pp.239.
[109]Kergoat, Danièle. « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2005, pp.94-101.

compte du fait que les rapports sociaux se coproduisent mutuellement ». La consubstantialité « renvoie à *l'entrecroisement dynamique complexe de l'ensemble des rapports sociaux, chacun imprimant sa marque sur les autres ; ils se modulent les uns les autres, se construisent de façon réciproque ».* Il est affirmé par-là que les rapports sociaux interagissent l'un sur l'autre tout en supposant une volonté de penser conjointement les inégalités et les différences qu'elles produisent[110].

À partir des années 2000, la notion d'intersectionnalité a connu une importation soudaine et multiforme en France. D'abord au sein des sciences politiques, en s'intéressant à la construction des causes dans les mobilisations ou la composition des groupes ; puis au sein de la sociologie politique, en s'intéressant aux stratégies de légitimation. À cette occasion, de nombreuses recherches[111] [112] ont montré l'importance des rapports sociaux dans les activités militantes et notamment syndicales[113] [114]. L'analyse de la pratique syndicale[115], en l'occurrence en entreprise, et ses différents niveaux d'engagement permettent de déconstruire « la pensée profane comme dans la sociologie des mouvements sociaux, le militant, souvent conçu comme une figure abstraite et générale qui existerait hors des rapports sociaux »[116]. C'est dans cette voie que s'inscrit cette recherche en thèse.

Cette ambition théorique emporte avec elle un certain nombre de questions méthodologiques. Si aujourd'hui l'intersectionnalité est un concept usité en sciences sociales francophones, il l'est cependant moins lorsque l'on se penche sur les méthodes statistiques. Aux États-Unis, le concept connait une importante littérature sur son usage et son apport heuristique aussi bien dans les méthodes d'enquêtes qualitatives que quantitatives à partir de terrains divers et variés[117]. L'article de Mc Call propose notamment deux voies pour étudier

---

[110] Kergoat, Danièle, *Se battre, disent-elles…,* La dispute, Paris, 2012, pp.353.
[111]Nizzoli, Cristina. *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne).* Presses Universitaires de France, Paris, 2015, pp.224.
[112]Mélis, Corinne. « « Des syndicalistes comme les autres ? » L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne », *L'Homme & la Société*, vol.176-177, n°2, 2010, pp.131-149.
[113]Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. Silvera, Rachel. « Genre, féminisme et syndicalisme », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp.29-32.
[114] Vourc'h, François, et Véronique de Rudder. « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, vol.16, n°2, 2006, pp.37-56.
[115]Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, La découverte, Syros, Paris, 1979, pp.271.
[116]Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.
[117]Dubrow, Joshua. « How can we account for intersectionality in quantitative analysis of survey data? Empirical illustration for central and eastern Europe." *Polish academy of sciences*, vol.17, n°1, 2008 pp.86-100.

l'intersectionnalité[118] : une approche dite additive contre une approche multiplicative. Ces deux approches se définissent principalement en termes d'attitude à l'égard des catégories, c'est-à-dire la façon dont elles sont analysées pour explorer la complexité de l'intersectionnalité dans la vie sociale.

Dans l'approche additive, on suppose que les variables attenantes aux rapports sociaux ont des effets additifs. Les catégories démographiques ont des propriétés sociales distinctes des autres caractéristiques des individus[119] [120]. Par exemple, l'effet conjoint du fait d'être une femme, d'appartenir à un groupe racisé et la représentation des classes populaires est considérée comme une somme de l'ensemble des effets de ces trois variables démographiques. Au contraire, dans l'approche multiplicative, un résultat social est conditionné aux intersections des catégories démographiques. Ainsi, les termes d'interaction des catégories sont préconisés dans cette approche. On suppose que les éléments constitutifs des intersections ont une signification sociale valide. Cet axe sera privilégié pour analyser l'effet de l'imbrication des rapports sociaux dans l'engagement et la carrière syndicale dans le temps.

b) Et la race ? Le risque d'une recherche ethnocentrée

« Par le mot "race", nous renvoyons à la construction théorique maintenant classique de Colette Guillaumin, énoncée dès 1972[121]. Dans sa perspective ce n'est pas la "race" qui est à l'origine du racisme, mais bien le racisme qui produit la "race". La "race", en effet, n'est pas un préalable au rapport social, mais bien son produit. Autrement dit, pour reprendre les termes de Véronique De Rudder, « c'est le racisme qui précède la race, l'invente et la fait exister socialement »[122]. Il s'agit donc dans cette perspective de s'intéresser au caractère socialement construit — ou, mieux, produit — de la "race", en tant donc qu'invention sociale,

[118]McCall, Leslie. « The complexity of intesectionality », *Signs journal of women in culture and society*, vol.30, n°3, 2005, pp.1771 – 1800.
[119]Hancock, Ange-Marie. « When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a reasearch paradigm », *Perspective on politics*, vol.5, n°1, 2007, pp.63-79.
[120]Weldon, S. Laurel. « The structure of intersectionality: A comparative politics of gender », *Politics and gender*, vol.2, n°235, 2006, pp.235-248.
[121] Guillaumin, Colette. *L'idéologie raciste*, Gallimard, Paris, 2002, pp.378.
[122] De Rudder, Véronique. « Race », In : Simon, Pierre-Jean. (dir.), *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, L'Harmattan, Paris, 1996.

historique, économique et politique. En aucun cas, bien sûr, il n'est question de renvoyer à une réalité biologique. »[123]

La race et l'orientation sexuelle, comme rapports sociaux, ne sont pas étudiés dans cette thèse. Seule l'imbrication du genre et de la classe seront éclairés dans le processus d'engagement des militant.e.s de la CFDT afin de mettre au jour plusieurs niveaux de domination : entres femmes et hommes, mais aussi parmi les hommes et femmes respectivement entre eux et elles au risque, et nous en avons conscience, de produire des résultats ethno et hétérocentrés. Pourtant être de nationalité étrangère à la naissance diminue les chances d'adhérer à un syndicat, en particulier chez les hommes[124]. Discriminés sur le marché du travail français[125], concentrés dans les secteurs et formes d'emploi avec le moins de présence et de droit syndical (PME, sous-traitance, intérim), les immigrés rencontrent des difficultés à se syndiquer et se faire représenter[126]. Si l'origine ou l'orientation sexuelle ne figurent pas dans cette recherche, ce choix n'est pas celui de l'enquêteur, mais plutôt le fruit d'une résistance du syndicat étudié à propos de ces questions.

La confédération s'est fermement opposée aux questions de notre enquête portantes sur le lieu de naissance et la nationalité des parents pour obtenir une information renseignant sur le statut de descendant.e.s immigré.e.s des militant.e.s. Cet axe fut pourtant inscrit dans la résolution du 49e congrès de la CFDT à Rennes en 2018 pour lutter contre le racisme et les discriminations liées à l'origine. : *« 2.3.2.2.3. L'interdiction de principe de l'utilisation d'outils statistiques ou de repérage reposant sur l'origine des personnes empêche d'avoir une connaissance précise des discriminations en raison de l'origine et donc de lutter efficacement contre elles. L'ampleur de ces discriminations doit conduire la CFDT à demander une évolution des règles en matière de statistiques ethniques. ».* Lors de ce grand rassemblement militant, cet article fut adopté à 67 % par les votant.e.s (Voir Annexe Enquête qualitative, n°5,

[123] Pfefferkorn, Roland. « Rapports de racisation, de classe, de sexe... », *Migrations Société*, vol.133, n°1, 2011, pp.193-208.
[124] Lescurieux, Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, vol.98, n°2, 2019, pp.59-82.
[125] Brinbaum. Yaël. Primon, Jean-Luc. Meurs. Dominique, « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », In Beauchemin, Cris. Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), *Trajectoires et origines : Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined, Paris, 2015, pp.203-232.
[126] Barron, Pierre. et al. *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*. La Découverte, Paris, 2011, pp.312.

page 429). La commission exécutive, par la voie d'une des secrétaires nationales, réaffirma son engagement sur cet enjeu de lutte des discriminations dans la société :

> *« Nous sommes en train de corriger la place faite aux femmes dans notre organisation et nous l'analysons systématiquement. Que faisons-nous quant à la diversité des origines. Quelle place la diversité a-t-elle dans ce congrès ? Dans nos instances ? Pour autant, les statistiques ethniques font peur et c'est légitime. L'usage doit être régulé... L'assignation à une dimension qui ne serait résumée à elle seule la complexité de chacun. Mais cela ne signifie pas renvoyer à l'invisibilité, au déni des différences. Des enquêtes ont eu lieu, comme Trajectoires et origines de l'Institut national d'études démographiques. En mobilisant chercheurs et statistiques, ces enquêtes mettent en évidence les freins que subissent certains d'entre nous et l'ampleur des discriminations notamment indirectes. Ces enquêtes sont indispensables et nous devons en tirer des pratiques syndicales. Certaines pudeurs ressemblent à des démissions voir des dénis collectifs. Pour citer Aimé Césaire : « Une civilisation qui s'avère incapable de résoudre les problèmes qui suscitent son fonctionnement est une civilisation décadente. Une civilisation qui décide de fermer ses problèmes les plus cruciaux est une civilisation atteinte. Une civilisation qui ruse avec ses principes est une civilisation moribonde ». La France doit mettre tout en œuvre pour produire de la connaissance sur ce sujet. La CFDT doit prendre sa place pour que les travaux avancent dans ce sens. La CFDT propose dans cette résolution de s'engager collectivement à prendre en compte l'ampleur de la discrimination pour se tourner résolument vers la lutte de celles-ci en recherchant d'autres outils et de nouvelles pratiques. »*, Discours d'une secrétaire nationale lors du 49e congrès de la CFDT à Rennes en mai 2018.

La suppression des questions sur le statut de descendant.e.s immigré.e.s des militant.e.s peut rétrospectivement apparaitre comme anodine, voir anecdotique. Si ces données n'ont pas été incluses, elles n'ont pas empêché pour autant l'obtention de résultats. Cependant, il n'en reste pas moins que l'impossibilité d'aborder cette dimension des identités et des discriminations dans une enquête scientifique interroge[127][128]. L'entreprise de description de la racialisation et de l'ethnicisation expose le chercheur à des difficultés nombreuses, dont la principale réside dans l'impossibilité de développer un vocabulaire autonome distinct de celui produit par les stéréotypes et préjugés[129]. Pour la première fois, les inégalités d'origines dans

---

[127] Simon, Patrick. Beauchemin, Cris. Hamel, Christelle. « Introduction », in *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), Ined éditions, Paris, 2015, pp.21-33.

[128] Simon, Patrick. « Les statistiques, les sciences sociales françaises et les rapports sociaux ethniques et de « race » », *Revue française de sociologie*, vol.49, n°1, 2008, pp.153-162.

[129] Fassin, Éric. Fassin, Didier. *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. La Découverte, Paris, 2006, pp.280.

les pratiques militantes et en particulier syndicales auraient pu être abordées de front. Riche d'enseignements, l'enquête Téo montre pourtant tout l'intérêt de cette question au regard de la vie associative et politique. La participation associative est effectivement plus fréquente parmi la population majoritaire (36 %) que pour les immigrés (24 %) et les descendants d'immigrés (29 %). Ce paysage général connaît cependant des inflexions significatives selon l'origine : les originaires d'Afrique subsaharienne, d'Espagne et d'Italie et du reste de l'UE27 font preuve d'une plus grande participation. Les immigrés de Turquie et du Portugal présentent des niveaux d'engagement associatif nettement inférieurs à la moyenne, contrairement à la réputation de fort investissement communautaire qui leur est imputée. Cependant, par rapport à la population majoritaire, les immigrés et les deuxièmes générations font preuve d'un niveau d'intérêt plus élevé pour la politique française[130]. Mais alors, quid du syndicalisme ?

3. Pour une sociologie interactionniste et dynamique

a) S'inscrire dans une analyse processuelle de l'engagement

Objet d'appropriation méthodologiquement différencié au sein du champ scientifique, la sociologie de l'engagement constitue un enjeu de lutte pour sa définition d'une part, sa compréhension d'autre part[131]. Si les ressorts déterministes et/ou du choix rationnel[132] ont largement été documentés en sociologie des mouvements sociaux et du militantisme pour expliquer l'engagement d'une personne, ces derniers ont également été critiqués pour leurs aspects achroniques. Ces analyses ont la particularité de ne pas prendre en compte l'aspect temporel et dynamique de l'engagement pour comprendre la variation de son intensité dans une structure sociale mouvante. En revanche, d'autres outils intègrent cette dimension, tels que le concept de carrière et de trajectoire.

Introduit par Everett Hughes en 1958 dans sa recherche intitulée *Men and their work*[133], le concept de carrière renvoie aux différentes phases d'accès à une profession et de transformations. La spécificité de cet outil tient dans l'appréhension de la dimension temporelle

---

[130] Tiberj. Vincent. Simon, Patrick. « La fabrique du citoyen : origines et rapport au politique en France », *In Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), Ined éditions, Paris, 2015, pp.501-523.
[131] Sawicki, Frédéric. Siméant, Johanna. « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. », *Sociologie du travail*, vol.51, n°1, 2009, pp.97-125.
[132] Olson, Mancur. *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*, Harvard university press, Cambridge, 1968, pp.214.
[133] Hughes, Everett. *Men and their work*, The free press, Glencoe, 1958, pp.184.

de l'action. La carrière est appréhendée dans sa dimension objective (ce sont les postes et les emplois qui déterminent partiellement les positions occupées des personnes) et subjective (le sens redonné par l'acteur à sa propre trajectoire professionnelle). D'abord cantonné à la compréhension de l'univers professionnel, le concept est par la suite adapté par Howard Becker, pour comprendre la déviance.[134] L'adaptation du concept, en dehors de la sphère du travail, permet à Becker d'objectiver l'enchaînement d'étapes qui permettent d'expliquer, à partir de leurs imbrications, un comportement. La carrière comme outil heuristique permet d'objectiver la déviance comme celle des fumeurs de marijuana. À ce compte, d'autres enquêtes reprendront l'usage du concept pour comprendre le processus de séparation conjugale[135], des hommes qui se féminisent[136] ou encore l'anorexie[137].

À partir de 2001, et sous l'impulsion d'Olivier Fillieule et Nonna Mayer[138], la sociologie du militantisme tend à renouveler la conception du militantisme comme une activité sociale inscrite dans le temps. Elle s'articule de phases d'enrôlement, de maintien de l'engagement et de défection à partir de l'expression de carrière militante en référence au concept interactionniste de l'école de Chicago. L'usage de la carrière concerne l'analyse des trajectoires biographiques à partir d'une succession d'états consécutifs qui révèle des ajustements, désajustements dans le rapport à l'engagement.

Néanmoins, pour Annie Collovald[139], les états successifs d'une carrière militante ne doivent pas uniquement être étudiés sous l'angle des interactions, mais également au regard de l'histoire sociale des militant.e.s, de leurs dispositions, de la genèse des structures et des groupes sociaux qu'ils traversent. La chercheuse reprend à ce compte la critique formulée des années plus tôt par Pierre Bourdieu à propos de l'illusion biographique qui conduit à comprendre des étapes comme une série unique d'états, ce qui reviendrait « à rendre raison d'un trajet dans le

---

[134] Becker, Howard. *Outsiders*, The free press, Glencoe, 1963, pp.250.
[135] Vaughan, Diane. *Uncoupling. Turning points in intimate relationships*, Oxford University press, Oxford, 1986, pp.250.
[136] Ekins, Richard. *Male femaling. A grounded theory approach to cross-dressing and sex changing*, Routledge, Londres, 1997, pp.204.
[137] Darmon, Muriel. *Devenir anorexique. Une approche sociologique*. Editions La découverte, Paris, 2007, pp.349.
[138] Fillieule, Olivier, et Nonna Mayer. « Devenirs militants. Introduction », *Revue française de science politique*, vol.51, n°. 1, 2001, pp.19-25.
[139] Collovald, Annie. « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in Collovald, Annie. (Dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers Monde*, PUR, Renne, 2002, pp.232.

métro, sans prendre en compte la structure du réseau »[140]. À ce titre Muriel Darmon note : « si la carrière peut paraitre comme un bon instrument d'objectivation interactionniste, cela ne signifie pas pour autant qu'elle soit toujours un instrument suffisant »[141]. Chez Goffman, l'observation des carrières doit se réaliser « au niveau de leur application, dans les limites d'un système institutionnel »[142] ; tandis que chez Bourdieu les états successifs doivent être replacés dans un espace social. Les acteurs et actrices ont incorporé certaines dispositions qui permettent d'occuper leurs positions dans des champs spécifiques. Finalement, « dans une même trajectoire, la personne subit l'influence de multiples structures et a donc connu plusieurs carrières »[143].

Comme Muriel Darmon, nous concevons l'usage du concept de carrière et de trajectoire indissociable dès lors que l'on situe l'observation : c'est une question de point de vue dans l'analyse contrairement à Olivier Fillieule pour qui « l'emploi de l'une ou l'autre notion importe assez peu »[144]. Carrière et trajectoire sont deux concepts distincts, mais inséparables pour rendre compte des dynamiques d'engagement dans leur totalité, en l'occurrence dans le syndicalisme. Il s'agit d'appréhender l'engagement non pas comme un moment spécifique dans la vie d'un individu, mais comme s'insérant dans l'ensemble des trajectoires sociales, professionnelles, affectives et familiales à partir de variables dispositionnelles et structurelles[145]. Dans cette thèse seront employés, le concept de carrière et de trajectoire selon le contexte et les finalités de la démonstration. Le concept de carrière sera circonscrit à une sphère afin d'en étudier les différentes étapes d'accession à une position dans le temps ; tandis que le concept de trajectoire sera mobilisé pour rendre compte de la totalité des facteurs qui influencent dans le temps le chemin emprunté.

---

[140] Bourdieu, Pierre. « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.69–72.
[141] Darmon, Muriel. « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, Vol.21, n°82, 2008, pp.149-167.
[142] Goffman, Erving. *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Les éditions de minuit, Paris, 1968, pp.452.
[143] Bouron, Samuel. Souanef. Karim. « Trajectoires sociales et entrées dans la carrière de journaliste sportif », in Stéphane Chantegros, Sophie Orange, Adrien Pégourdie, Cyril Rougier, *La fabrique biographique*, Presses universitaires de Limoges, 2012, pp.91-107.
[144] Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.
[145] Jacquemart, Alban. *Les hommes dans les mouvements féministes. Sociohistoire d'un engagement improbable*. Presses universitaires de Rennes, 2015, pp.324.

Bien qu'utiles, ces concepts ne sont pas en mesure d'expliquer certains paradoxes : « pour l'un, travailler à plein temps et avoir une famille ne lui permet pas de trouver le temps de s'engager, alors qu'une autre personne, dans la même situation, pourrait non seulement s'engager, mais également participer de façon substantielle à une action collective. »[146]. Les « contraintes » situationnelles, entendues comme les variables relatives au temps court de l'évènement[147], doivent être prises en compte. Sur ce point, la « disponibilité biographique » devient un facteur essentiel pour analyser la forme que prennent les rencontres entre trajectoires individuelles et moments clés. Si celle-ci est en partie liée aux variables dispositionnelles, elle ne s'y réduit pas.[148]. C'est sur ce dernier aspect que s'appuie cette thèse afin de montrer de quelles manières la disponibilité biographique interfère le processus d'engagement syndical, en particulier entre femmes et hommes et milieux sociaux.

b) Déconstruire la disponibilité biographique pour comprendre les carrières syndicales dans l'espace et le temps

Forgée par Doug Mc Adam, la notion de disponibilité biographique renvoie à la relative absence de contraintes (familiales, professionnelles, financières, etc.) qui tendent à rendre le militantisme chronophage et/ou risqué[149]. Cette recherche sur la participation d'étudiant.e.s au mouvement *Freedom summer* met en évidence que des contraintes d'ordre biographique, telles que le fait d'avoir des enfants, d'être marié, ou d'avoir un travail constituent une barrière substantielle à l'engagement dans la carrière militante à un moment *t* de la trajectoire biographique. Ce concept permet de penser sphère privée et sphère publique, non plus comme deux champs mutuellement exclusifs, mais au contraire comme deux espaces fortement inter reliés et encastrés dans l'explication de la trajectoire militante. Si ce concept né de la science politique et de la sociologie politique parait relativement novateur, tant dans ses applications qu'au regard des problématiques traitées, il faut néanmoins nuancer l'importance de cet outil au regard des recherches féministes antérieures[150]. Bien avant « la disponibilité biographique »,

---

[146] Hamidi, Camille. *La société civile dans les cités. Engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*, Economica, Paris, 2010, pp.58-60.
[147] Gobille, Boris. « L'événement Mai 68. Pour une sociohistoire du temps court », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol.63e année, n°2, 2008, pp.321-349.
[148] Pagis, Julie. *Les incidences biographiques du militantisme en Mai 68. Une enquête sur deux générations familiales : des " soixante-huitards " et leurs enfants scolarisés dans deux écoles expérimentales.* Thèse de sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2009, pp.928.
[149] McAdam, Doug. *Freedom summer*, New York, Oxford University Press, 1988, pp.44
[150] Sur ce point, voir les controverses dans le premier numéro de *Travail, genre et sociétés* à propos de *La domination masculine* de Pierre Bourdieu.

de nombreuses recherches avaient déjà pu montrer le poids des problématiques d'articulation dans le passage à l'acte pour certaines causes militantes[151].

À partir de la fin des années 1990, suite à la traduction de la recherche de Mac Adam, le concept de disponibilité est de plus en plus intégré à l'analyse de l'engagement et de son intensité au cours des trajectoires militantes au sein des recherches francophones. Nouvel outil, la disponibilité biographique est utilisée comme un moyen supplémentaire dans la compréhension pour une cause militante et professionnelle. Dans cette voie, elle permet de cerner plus préciser l'influence de certains contextes dans l'engagement[152], tels que l'articulation du temps individuel à des temps sociaux différents[153] et les contraintes[154] (au sens large) qui s'imposent à la personne[155].

Si la notion est de plus en plus présente dans ces analyses, peu d'enquêtes discutent la construction et l'apport heuristique de la disponibilité biographique[156] [157]. Souvent présenté comme « *allant de soi* »[158], le concept n'a, à de rares occasion, été discuté au sein des champs qui l'emploient. Seule une minorité de chercheur.se.s se sont engagé.e.s dans cette voie, en l'occurrence de sa pertinence théorique[159] [160] dans le passage à l'acte et l'engagement au regard de l'articulation des sphères de vie[161]. Ces auteur.e.s ont pour point commun de déconstruire le concept en deux dimensions fondamentales qu'il convient de définir dans le cadre de cette

---

[151] Ce processus peut être attribué à l'effet « Mathilda », qui désigne le déni ou la minimisation récurrente et systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins, Voir : Rossiter, Margaret. *The Matthew Matilda effect in science*, Social studies of science, vol 23, n°2, 1993, pp325-341.

[152] Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.

[153] Le Quentrec, Yannick. « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales,* vol.153, n°3, 2009, pp.112-119.

[154] Siméant, Johanna. « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.47-72.

[155] Buscatto, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme.* Presses de Sciences Po, 2009, pp.75-91

[156] Pagis, Julie. « Incidences biographiques du militantisme en Mai 68 », *Sociétés contemporaines*, vol.84, no. 4, 2011, pp.25-51.

[157] Guillaume, Cécile. *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail.* Presses de Sciences Po, 2018.

[158] Lambert, Anne, et Delphine Remillon. « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards », *Travail et emploi*, vol.154, no. 2, 2018, pp.5-41.

[159] Fusulier, Bernard, David Laloy, et Émilie Sanchez. « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, vol.154, n°4, 2009, pp.22-30.

[160] Passy, Florence. *L'action altruiste. Contraintes et opportunités de l'engagement dans les mouvements sociaux*, Librairie Droz, Genève, 1998, pp.267.

[161] Jacquemart, Alban. *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Presses universitaires de Rennes, Paris, 2015, pp.165.

recherche : la disponibilité biographique objective et la disponibilité biographique subjective (Figure n°1).

Nous nommons la disponibilité biographique objective, le ***temps en soi***. Nous les définissons telles des temporalités auxquelles une personne est plus ou moins contrainte et assignée, tel que peut l'être le temps professionnel, le temps libre, domestique et parental ou encore intime. C'est un temps qui existerait de fait, c'est-à-dire objectivement à travers les rapports sociaux et les rapports de production. Dans cette voie, nous réfutons l'idée communément admise selon laquelle le temps serait une donnée « naturelle » et absolue à l'image du cadre théorique newtonien ou encore de la philosophie de Kant et Descartes. Dans ces paradigmes, le temps « s'écoulerait » de la même manière pour chaque personne[162] [163], comme « une forme innée d'expérience, une donnée non modifiable de la nature humaine »[164]. Au contraire, et dans la lignée de Norbert Elias, nous considérons le temps telle une institution contraignante (coercitive) et socialement construite, ou chacun.e serait amené.e à orienter, d'une manière plus ou moins consciente, ses conduites en fonction de celle-ci. Le temps exercerait une pression relativement discrète, mesurée et dépourvue de violence, à laquelle on ne pourrait échapper[165].

Dans ce cadre théorique Edward Palmer Thompson note l'existence d'une rupture de la mesure du temps au cours de l'histoire. Le temps ne serait plus déterminé par ce qui est à faire (par exemple selon les saisons des récoltes comme le montre Pierre Bourdieu lorsqu'il étudie la population Kabyle entre 1955 et 1960[166]), mais deviendrait au cours du processus d'industrialisation une unité monnayable. Ces différents régimes temporels seraient encore en vigueur au sein des sociétés capitalistes et tendraient à se confondre pour certaines populations, en particulier pour les femmes : « L'épouse remplit des journées continues au cours desquelles alternent les travaux agricoles, mesurés en heures, et les activités au foyer, sources d'une autre appréhension du temps. Ce type de situation se prolonge encore de nos jours chez les femmes salariées. Soumises aux durées chronométrées monnayables sur leur lieu de travail, elles

[162] Spagnou, Pierre. *Les mystères du temps*, CNRS éditions, Paris, 2017, pp.277.
[163] Hawking, Stephen. *Une brève histoire du temps*, Champs, Paris, 1988, pp.288.
[164] Elias, Norbert. *Du temps*, Fayard, Paris, 1994, pp.224.
[165] Grossin, William. *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Paris, 1996, pp.270.
[166] Bourdieu, Pierre. *Algérie 60 : Structures économiques et temporelles*, Les éditions de minuit, Paris, 1977, pp.123.

retrouvent l'ancien rapport au temps, orienté par la tâche, quand elles doivent se livrer aux occupations maternelles et domestiques dans l'espace privé »[167].

Si la durée annuelle du travail tend à diminuer pour l'ensemble des salarié.e.s, en connaissant une baisse de 403 heures de moins entre 1950 et 2017[168], de fortes disparités existent selon le genre et la classe. Parmi les salarié.e.s, les employé.e.s sont plus concerné.e.s par le travail le samedi et le dimanche, les ouvrier.e.s par le travail de nuit et les horaires alternés, et les cadres par le travail le soir et au domicile bien qu'il ne s'agisse pas de leur lieu de travail attitré[169][170]. Par ailleurs, sur une journée théorique de 24 heures, les femmes font en moyenne 11 heures de travail professionnel et domestique, dont 4 h 20 de temps professionnel ; tandis que les hommes effectuent moins de 10 heures, dont 6 h 30 de temps professionnel[171]. La réduction du temps de travail consécutive aux lois Aubry n'a pas conduit à une amélioration des temporalités professionnelles selon le genre et la classe[172].

Au sein de la sphère privée, qui s'illustre par un mode de production domestique non marchand[173], là aussi, le genre et la classe tendent cristalliser des inégalités temporelles. Le temps consacré au travail domestique est supérieur pour les femmes relativement aux hommes. Toujours en 2010, selon l'enquête Emploi du temps de l'Insee, les femmes consacrent aux tâches domestiques en moyenne 3 heures par jour. Les hommes y passent quant à eux 1h18. Si les femmes ont réduit le temps consacré à ces tâches en 25 ans, elles demeurent néanmoins les principales productrices du travail et du temps domestique gratuit[174]. Par ailleurs, pour les couples biactifs à temps plein, si la quantité de travail domestique varie relativement peu avec la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage, en revanche, le déplacement de la focale vers les couples mono actifs est différent et les disparités entre les

---

[167] Thompson, Edward Palmer. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel.* La Fabrique Éditions, Paris, 2004, pp.108.
[168] Tableau de l'économie, édition 2019. « Durée et organisation du temps de travail », *Insee Références*, 2019, pp.48.
[169] Lesnard, Laurent. *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps.* Presses Universitaires de France, Paris, 2009, pp.224.
[170] Portrait social, édition 2017. « Durée et conditions de travail », *Insee Références*, 2017, pp.176.
[171] Barrère-Maurisson, Marie-Agnès. Rivier, Sabine. Minni, Claude. « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *Premières synthèses*, n°11.1, 2001, pp.8.
[172] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », in Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, 2009, Ined/La Découverte, Paris, pp.167-186.
[173] C'est-à-dire non monnayable.
[174] Champagne, Clara. Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Le temps domestique et parental : quels facteurs d'évolution en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n°478-479, 2015, pp.209-242.

catégories socioprofessionnelles se creusent. Cet écart suit globalement la hiérarchie de l'espace social : il est maximal chez les ouvrier.e.s et les employé.e.s, plus faible chez les professions intermédiaires et enfin minimal chez les cadres et professions libérales [175] [176].

Cette pression silencieuse du temps, n'aurait donc pas lieu de la même manière partout et pour tout le monde. Ce serait là l'une des caractéristiques du *temps en soi.* Ce rapport au temps serait donc *relatif* et *inégal* selon le genre[177] et la classe. Cette idée irait à l'encontre d'une théorie de l'accélération univoque et « universelle » du temps avancée par Hartmut Rosa[178]. Pour le chercheur, les sociétés dites modernes éprouvent un manque de temps généralisé. Cette appréciation relèverait de trois facteurs : l'innovation technique, le changement social (au sein de la famille et du travail) et l'évolution des rythmes de vie. En s'autoalimentant, ces dimensions créeraient un sentiment de manquer de temps de plus en plus accru. Néanmoins cette analyse trouve selon nous une importante limite. A propos de la notion du « sexe du temps », qui désigne l'existence d'inégalités de genre dans le rapport au temps, le chercheur écrit : « Elle (l'idée que le rapport au temps est inégal selon le genre) semble toutefois d'une importance secondaire pour une analyse de l'accélération, car les contraintes de celles-ci portent sur les hommes et les femmes de la même manière ». En rejetant le cadre théorique relativiste du temps, en raison de concepts « poncifs et ésotériques » selon le chercheur, ce dernier omet l'existence d'inégalités face au temps et de ses effets sur les trajectoires biographiques et les parcours de vie. Par une place préalablement définie dans différents rapports sociaux de production, chacun.e serait plus ou moins « maitre » de son temps pour pouvoir s'engager durablement dans la sphère syndicale. Dans cette voie, il convient d'interroger le poids de la disponibilité biographique objective, du *temps en soi,* dans l'engagement syndical et son maintien dans le temps.

---

[175] Bittman, Simon. « Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches ? », *Economie et Statistique*, n°478-480, 2015, pp.305-338.
[176] Allègre, Guillaume. Bart, Victor. Castell, Laura. et al. « Travail domestique : les couple mono actifs en font-ils plus ? Une exploitation de l'enquête emploi du temps. », *Economie et Statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.189-208.
[177] Bessin, Marc. Gaudart, Corinne. « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités*, n°9, 2009, En ligne.
[178] Rosa, Hartmut. *Accélération. Une critique sociale du temps*, La découverte, Paris, 2010, pp.480.

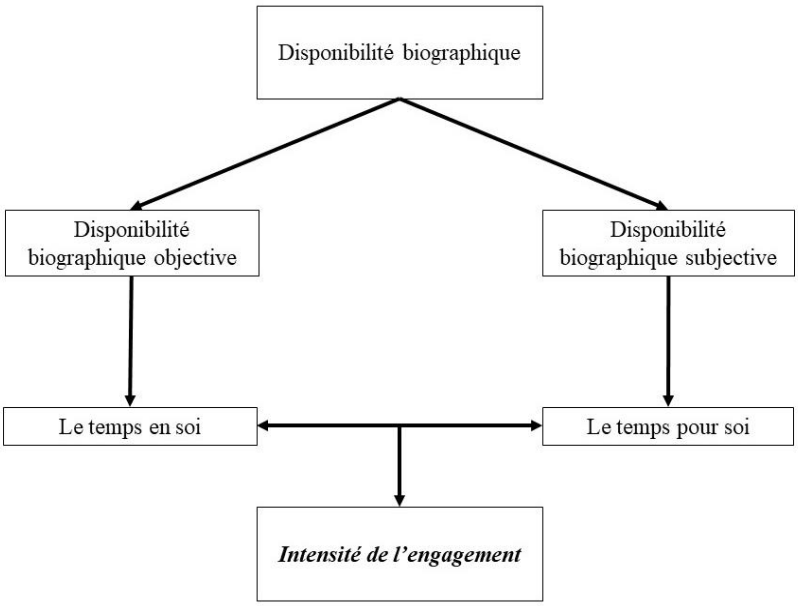
Mais la dimension objective de la disponibilité biographique ne suffirait à elle-même. Il existerait également une dimension subjective qui renverrait au sentiment et à la perception du temps. C'est donc la conscience du temps et de son utilisation pour soi-même et/ou pour son entourage, que nous nommons le ***temps pour soi***. Dans cette voie, le temps et la durée éprouvés seraient différents du *temps en soi* parce qu'ils seraient propres à la personne et que leurs perceptions varieraient. Ce temps serait pour Bergson le temps véritable[179]. Le temps mesuré (celui de la science), ne serait pas celui de l'existence[180]. On peut ainsi être plus attentif à la manière dont les personnes perçoivent le temps et les conséquences de leur engagement. Cette dimension invite à étudier les situations de manière moins figée pour repérer comment se construisent l'expérience et la perception du temps dans une perspective plus relationnelle[181] et interactionniste[182]. Elle invite également à se pencher sur l'analyse des ressorts du sentiment de disponibilité exprimé par les militant.e.s pour rendre compte des conditions sociales qui facilitent ou non l'expression de ce sentiment. Par hypothèse, ce sentiment serait la marque d'une certaine socialisation (de genre et classe) qui tend à évoluer au cours du temps et de l'âge. Il serait pluridimensionnel, variable et relationnel, autrement dit, il refléterait une « expérience totale »[183] au sens d'un prisme unique d'interprétation de l'action et de l'engagement**.**

Le *temps pour soi* ne s'opposerait pas au *temps en soi* ; au contraire ils seraient liés et s'articuleraient entre eux. Il convient dès lors de comprendre comment s'articulent ces deux dimensions de la disponibilité biographique dans l'engagement et la fabrique des carrières syndicales. Partir de cette conception de la disponibilité nous permettra d'une part d'éclairer l'engagement sur la durée ; d'autre part de montrer comment l'expérience du temps s'engendre selon le genre et la classe.

---

[179] Bergson, Henri. *Essai sur les données immédiates de la conscience*, Flammarion, Paris, 2013, pp.288.
[180] Une expérience simple permet de s'en rendre compte. Demandez à deux personnes la durée à la seconde près d'un évènement chronométré et relativement long. D'une part, il y a peu de chances que ces deux personnes aient la même réponse ; d'autre part qu'elles aient la « bonne » réponse.
[181] Tilly, Charles. *Durable inequality*, University of California press, Berkeley, 1998, pp.310.
[182] Schwalbe, Michael. Godwin, Sandra. Holden, Daphne. Schrock, Douglas. Thompson, Shealy. Wolkomir, Michele. « Generic processes in the reproducion of inequality. An interactionist analysis », Social Forces, vol.79, n°2, 2000, pp.419-452.
[183] Dubet, François. Cousin, Olivier. Macé, Eric. Rui, Sandrine. *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Le Seuil, Paris, 2013, pp.384.

Figure n°1 : Déconstruction du concept de disponibilité biographique



C. Les conditions de production de la recherche : opter pour une approche mixte

Pour mener cette recherche, une approche mixte a été privilégiée. La définition de notre objet d'étude et sa construction nous ont en effet invité à ne pas subordonner une méthode en faveur d'une autre. S'il existe peu de recherches qui allient véritablement méthodes quantitatives et qualitatives en leur attribuant un statut égal[184], nous faisons ici le pari d'un usage coextensif et consubstantialiste des deux méthodes. A l'image d'une paire de jumelle, l'emploi des méthodes quantitatives et qualitatives permet de poser un double regard de notre objet d'étude en variant les niveaux d'analyses et en permettant une compréhension globale et nuancée de la question de recherche. Dans la thèse, les méthodes quantitatives employées se fondent sur l'exploitation de l'enquête RÉPONSE du ministère du travail, mais aussi sur notre propre enquête rétrospective sur les parcours syndicaux (EPASY), à la CFDT. Pour affiner la compréhension des mécanismes en œuvres dans le processus d'engagement à partir de la question de la disponibilité biographique, un dispositif qualitatif a été déployé. Il est constitué d'observations ethnographiques qui permettent d'obtenir une bonne connaissance de l'environnement étudié, d'entretiens semi-directifs biographiques qui donnent accès aux expériences vécues ainsi qu'un travail sur des archives de la confédération du syndicat étudié

[184] Dietrich, Pascale. Loison, Marie. Roupnel, Manuella. « Articuler les approches quantitative et qualitative », Serge Paugam éd., *L'enquête sociologique.* Presses Universitaires de France, 2012, pp.207-222.

pour une profondeur historique. Cette partie est l'occasion pour nous de revenir sur les enjeux de ces méthodes.

1. Usages et limites des données actuelles

Étudier les inégalités de carrières syndicales au regard de l'articulation des sphères à partir d'enquêtes statistiques n'est pas une chose aisée. Bien qu'une multitude de sources préexistent, aucune ne permet directement d'éclairer cette problématique entièrement. En France, les données sur la place des femmes dans les syndicats sont rares et datées. Certaines sont centrées sur la place des femmes dans les appareils syndicaux (adhérents ou permanents), à partir d'autodéclarations des confédérations dont la fiabilité est discutable[185]. D'autres sont centrées sur les élu·es en entreprise, soit à partir d'une enquête *ad hoc* de la Dares/Ires, soit à partir des fichiers administratifs des élections professionnelles[186].

Depuis 1945, le taux de syndicalisation est estimé à partir des déclarations des huit principales organisations. Elles constituent les seules données disponibles sur le sujet jusqu'en 1996. Dans le mode de comptabilité, les organisations syndicales ont pu être amenées à surestimer ou sous-estimer le nombre de leurs affiliés. Le nombre d'adhérent.e.s pour chaque organisation était calculé en rapportant le nombre de cotisations mensuelles perçues au cours d'une année donnée à un nombre moyen de cotisations versées par un individu au cours de la même année. Le nombre d'adhérent.e.s aux syndicats autonomes n'était pas comptabilisé[187].

À partir de 1996, une nouvelle génération d'enquêtes statistiques émerge et supplante la mesure de la syndicalisation en France. *L'enquête permanente sur les conditions de vie* de l'Insee (EPCV) permet d'élaborer pour la première fois une estimation du taux de syndicalisation en France et ce jusqu'en 2005. La mesure de ce taux est réintégrée à l'enquête sur les ressources et conditions de vie (SRCV), partie française de *l'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie* en 2005 (*European union statistics on income and living conditions*, EU-SILC). Cette enquête recouvre de nombreux thèmes, notamment sur les revenus, la situation financière et les conditions de vie des ménages. Des questions portant sur

[185]Silvera. Rachel, « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, n°19, 2006, pp.47-67.
[186]Hege. Adelheid, Dufour. Christian, Nunes. Catherine, « Les femmes secrétaires de comité d'entreprise : une parité trompeuse », *Premières Synthèses*, n°15.2, 2001, pp.1-7.
[187]Pignoni. Maria-Teresa, « La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses*, n°25, 2016, pp.1-10.

les relations professionnelles et la vie associative des ménages sont posées périodiquement. Enfin, dans l'enquête *Conditions de travail* (Dares – DGAFP – Drees – Insee), réalisée en 2013, une question sur l'adhésion syndicale est posée à l'ensemble des salarié.e.s : « Êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ? Oui, adhérent / Oui, sympathisant / Non ». Tout salarié.e déclarant adhérer à un syndicat est considéré comme affilié, indépendamment du nombre de cotisations versées au cours d'une année. Cette enquête est particulièrement appropriée pour mesurer la syndicalisation des salarié.e.s du fait du champ qu'elle recouvre, du nombre important de salarié.e.s interviewé.e.s et des thématiques qu'elle aborde sur le travail.

Dans l'histoire de la statistique nationale, la prise en compte du fait syndical est donc relativement tardive. Si ces enquêtes marquent un tournant dans l'étude de ce sujet, il n'en demeure pas moins quelques limites depuis leur élaboration. En effet, ces enquêtes ne fournissent aucun autre critère d'engagement syndical que l'adhésion. Malheureusement, cet indicateur ne permet pas d'étudier le syndicalisme comme un processus dynamique. Or, comme le souligne Olivier Fillieule, le militantisme, et notamment le syndicalisme, « doit aussi être compris comme activité sociale individuelle (et collective) dynamique »[188]. Ces enquêtes circonscrivent le syndicalisme à l'adhésion dans un temps et un espace défini. L'aspect transversal de ces enquêtes ne nous permet d'envisager l'engagement comme la suite de plusieurs processus, bien que le lien avec la sphère privée soit parfois possible.

Seule l'enquête Familles et Employeurs (EFE) (Ined-Insee) permet à ce jour de décrire finement la question l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, tant du point de vue individuel que de celui des employeurs. Elle permet également de comprendre les liens entre activités professionnelles et comportements familiaux des hommes et des femmes. Enfin, l'enquête étudie les interactions entre conjoint.e.s et les comportements différenciés de genre. Mais là encore, la question de l'engagement syndical est approximative. L'activité syndicale, sans être dissociée du type et du niveau d'engagement, est mêlée aux activités militantes au sens large (parti et action humanitaire)[189].

[188]Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.
[189] C'est également le cas pour l'enquête Emploi du temps (2014, Insee), Trajectoires et Origines (TEO, 2008, Ined) ou encore l'enquête Violences et rapports de genre (VIRAGE, 2015, Ined).

Parallèlement, depuis 1992, *L'enquête relations professionnelles et négociations d'entreprises* (RÉPONSE) de la Dares décrit le fonctionnement et l'articulation des instances représentatives du personnel (IRP) au sein des établissements dans le but d'évaluer les rôles respectifs que les acteurs et actrices leur attribuent dans la pratique. RÉPONSE permet une analyse approfondie, autour du thème des relations sociales, des liens entre politiques de gestion du personnel, modes d'organisation du travail, stratégies économiques et performances des entreprises[190] à partir d'un large éventail de variables : sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, PCS, lieu de travail), professionnelles (statut, revenu, secteur d'activité) et syndicales (appartenance syndicale, nombre de mandats, type de mandats, temps consacré à la vie syndicale, formations syndicales…).

L'enquête RÉPONSE prend son origine outre-Manche au travers les enquêtes WIRS (*Workplace industrial relations surveys*), puis WERS (*Workplace employment relations surveys*), réalisées depuis 1980 en Grande-Bretagne. Pionnière dans le champ des relations industrielles et de l'économie du travail, l'enquête WIRS est la première enquête à décrire les changements survenus dans les relations sociales au cours de la décennie Thatcher[191]. Inspirée directement de ces enquêtes, RÉPONSE s'inscrit au début des années 1990 dans un contexte particulier. À l'origine de cette décision : « le constat que le dispositif traditionnel d'observation des relations professionnelles françaises en entreprise – qui reposait essentiellement sur une dichotomie entre, au plan quantitatif, des sources administratives, et au plan qualitatif, des analyses monographiques – n'était plus à même de permettre de comprendre les évolutions à l'œuvre. »[192]. La pacification et la décentralisation du dialogue social, de la branche vers l'entreprise, rendaient de plus en plus caduques les données d'observations. Dans cette voie, RÉPONSE s'inscrit dès sa création au sein d'un double objectif : fournir des statistiques de qualité concernant les structures et les dispositifs d'une part, évaluer le fonctionnement effectif du système français des relations professionnelles d'autre part.

---

[190]Amossé. Thomas, Bloch-London. Catherine, Wolff. Loup, *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, La Découverte, Paris, 2008, pp.456.

[191] Millward, N. Stevens, M. Smart, D. Hawes, W. *Worplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth Publishing Company, 1992.

[192]Amossé, Thomas. Coutrot, Thomas. « Genèse et réalité d'une enquête », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*. La Découverte, 2008, pp.38-68.

Au cours des différents millésimes, le champ de l'enquête RÉPONSE s'élargit en passant des établissements de plus de 50 salarié.e.s aux établissements de plus de 11 salarié.e.s, tout en y apportant des innovations méthodologiques. Cette enquête est la première de ce genre à interroger simultanément divers acteurs des relations professionnelles. Un questionnaire en face-à-face auprès des représentant.e.s du personnel de la liste majoritaire (N=1 673 en 1999 ; N=1 970 en 2004 ; N=2 433 en 2010 ; N=2 891 en 2017) ; un questionnaire postal auprès de salarié.e.s tirés au sort parmi l'ensemble des salarié.e.s des établissements de l'enquête (N=10 303 en 1999 ; N=11 766 en 2004 ; N=18 536 en 2010 ; N=21 320 en 2017) ; un questionnaire auprès d'un.e représentant.e de la direction (N=2 978 en 1999 ; N=2 930 en 2004 ; N=4 023 en 2010 ; N=4 364 en 2017). (Voir Annexes Enquête RÉPONSE, n°1, n°2, n°3 et n°4, page 417).

Si l'apport indéniable fait de RÉPONSE une enquête relativement inédite dans le champ de la production statistique, il n'en demeure pas moins quelques freins dès lors que l'on se penche sur plusieurs questions de recherche. La principale limite consiste en l'étude de la problématique d'articulation des sphères de vie, en particulier en ce qui concerne le domaine privé. Comme l'enquête WIRS puis WERS, RÉPONSE s'intéresse avant tout à ce qui se passe au sein des établissements : « *Inside the workplace* »[193], comme l'indique le titre de l'ouvrage de présentation de la dernière édition de WERS. Bien qu'une série de questions sur l'articulation ait été intégrée aux questionnaires de RÉPONSE 2017, les données restent lacunaires sur le sujet[194]. Pourtant « l'espace privé ne devrait pas être a priori écarté au prétexte qu'il serait à première vue hors sujet […] alors que l'antagonisme entre les groupes de sexe s'y réalise avec le plus de violence, dans la plus grande banalité et de façon dissimulée […] »[195].

À l'exception de certaines publications [196], un travail bibliographique permet de mettre au jour un champ de recherche androcentré, alors même que Michel Lallement écrivait en

---

[193] Kersley, Barbara. Alpin, Carmen. Forth, John. Bryson, Alex. Bewley, Helen. Dix, Gill. Oxenbridge, Sarah. *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Routledge, Londres, 2006, pp.52.

[194] Au total, nous recensons deux questions qui portent sur ce sujet. L'une au sein du volet « salariés » : « Votre travail vous permet-il de vous organise de manière satisfaisante dans votre vie privée ? » ; l'autre au sein du volet « représentant des salariés » : « Pour quelle raison pensez-vous qu'il n'y a pas suffisamment de candidats pour occuper ces fonctions ? ». L'une des réponses possibles est : « Les difficultés de concilier fonctions représentatives et via familiale ou personnelle. ».

[195] Clair, Isabelle. « Faire du terrain en féministe », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.213, n°3, 2016, pp.66-83.

[196] Defalvard, Hervé, et al. « Les relations sociales en entreprise : des évolutions à l'épreuve du genre », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.193-222.

2008 : « L'interrogation sur le « genre » des relations professionnelles est une manière tout aussi forte et intéressante de renouveler des travaux malheureusement déjà trop anciens sur la place des femmes dans l'action collective »[197]. À cette critique s'ajoute celle de l'aspect transversal de RÉPONSE. La photographie des relations sociales à une date donnée ne permet pas d'envisager l'engagement en dynamique. L'enquête RÉPONSE est exploitée dans la thèse à travers plusieurs objectifs, tels qu'un état des lieux des relations professionnelles en France au regard de l'évolution du cadre législatif de la mixité et de la parité. RÉPONSE permet également une comparaison de notre objet d'étude afin de situer la CFDT et ses particularités dans le champ syndical français[198].

Enfin, d'autres enquêtes, plus ponctuelles, ont eu lieu au sein de certains syndicats, comme cela fut le cas à la CFDT ou encore à la CGT lors de congrès et de rassemblements. À la CFDT, l'enquête « *Femmes et syndicalisme* » menée auprès de 657 participant.e.s et coordonnée par Cécile Guillaume en 2006 permet de mettre sous un nouveau jour les freins et les ressorts de la prise de responsabilités syndicales. Le caractère relativement unique de cette enquête montre statistiquement et significativement le poids de la charge parentale et la situation matrimoniale sur l'engagement. Pour les militantes enquêtées, le fait de vivre seule ou en couple apparaît comme un facteur d'influence prépondérant. Par ailleurs, avoir ou non des enfants à charge a eu plus d'influence sur la sollicitation à prendre davantage de responsabilités syndicales que le fait de vivre seul ou de vivre en couple. Si cette enquête est cruciale dans la compréhension de notre sujet, elle demeure néanmoins limitée dans l'espace (avec probablement des biais de territoire) et assignée à un évènement (le rassemblement « *Actu'elles* » dans lequel s'est déroulé la passation avec de possibles biais de sélection de la population enquêtée).

Du côté de la CGT, des recherches ont également été menées sur la place des femmes au sein de ce syndicat en 2019. La CGT a mené une consultation inédite auprès des femmes syndiquées à la CGT et non syndiquées, en emploi, retraitées ou privées d'emploi, pour connaître leurs attentes vis-à-vis de la CGT. L'enjeu de la démarche était double : accroître la syndicalisation des femmes et favoriser, pour les syndiquées, leur prise de responsabilité au

---

[197] Lallement, Michel. « Préface », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.7-10.

[198] Depuis la fin des années 2000, les données de cette enquête sont disponibles à partir du CASD qui nécessite un abonnement de la part de l'usager des données. Le temps et le coût d'accréditation ont pu freiner l'exploitation des données pendant la période de thèse et avoir une incidence sur le travail de production de résultats.

sein des structures de ce syndicat. 7123 questionnaires ont été remplis dont 5659 par des syndiquées et 1464 par des non-syndiquées. Néanmoins, les résultats de cette consultation sont à manier avec précaution, car elle n'a pas porté sur un échantillon représentatif ni des femmes syndiquées à la CGT ni des femmes salariées. Les données présentées concernent toujours les répondantes au questionnaire et ne sont pas généralisables à l'ensemble des syndiquées ou l'ensemble des femmes salariées. Le choix assumé d'exclure les hommes de l'enquête laisse sous-entendre que le genre n'est qu'une « affaire de femme ». Cette conception du genre, « aussi fréquente que contestable »[199], semble à bien des égards réducteurs dans la compréhension des rapports sociaux de sexe et de la domination. « Le genre n'est pas l'étude des femmes, mais celle de relations qui font système. S'intéresser au genre ne signifie pas uniquement s'intéresser aux femmes (ou aux hommes), mais appréhender les femmes et les hommes comme les éléments indissociables d'un système qui doit être regardé dans son fonctionnement d'ensemble, et notamment les rapports de pouvoir. »[200]. L'ensemble de ces limites ont motivé à la création de notre propre enquête statistique.

2. Méthodologie de l'enquête EPASY

Le premier objectif de l'enquête EPASY est d'étudier dans le temps, les carrières syndicales en interaction avec différentes configurations d'ordre professionnel et familial. De ce but, en découle un second, qui cherche à éclairer de quelles manières ces interactions désavantagent certaines populations militantes en faveur d'autres dans l'accès à des responsabilités syndicales selon le genre et la classe. Pour mener à bien ces deux objectifs, l'enquête devait être en capacité de retracer une triple biographie : syndicale, familiale et professionnelle pour reconstruire la trajectoire des militant.e.s actifs.ves occupé.e.s de la CFDT en France métropolitaine et d'Outre-mer âgé.e.s de 16 à 62 ans[201], de leur naissance à aujourd'hui.

Le projet d'enquête a été soumis dans un premier temps au vote de la commission exécutive de la CFDT (Voir Annexe Enquête EPASY, n°1, page 393) afin d'accorder un droit de recherche établi sous certaines conditions. L'écriture d'une convention juridique entre l'Ined et la CFDT a permis de s'accorder sur les règles de confidentialité dans l'exploitation des

[199] Clair, Isabelle. *Sociologie du genre*, Armand Colin, Paris, 2012, pp.125.
[200] Flahault, Erika. Jaurand, Emmanuel. « Genre, rapports sociaux de sexe, sexualités : une introduction », *ESO travaux et documents*, n°33, 2012, pp.63-68.
[201] De la fin d'une scolarité obligatoire à l'âge légal de départ à la retraite en 2018.

données et définir les conditions d'usage (protection des données, secret de la vie privée, anonymisation, propriété intellectuelle, information de la CFDT sur les résultats) (Voir Annexe Enquête EPASY, n°2, page 396). Soumise au respect de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, l'enquête a fait l'objet d'une inscription au registre du correspondant informatique et liberté (CIL) de l'Ined et de la CFDT (Voir Annexe Enquête EPASY, n°3, page 402).

a) Base de sondage, échantillonnage et taille de l'échantillon

Depuis 2009, dans le cadre de sa politique de développement, d'accompagnement des militant.e.s et de rationalisation budgétaire, la CFDT dispose d'un fichier des adhérent.e.s informatisé et actualisé via le prélèvement automatique des cotisations : la base GASEL (*Gestion des adhérents et des structures en ligne)*. L'histoire de Gasel s'inscrit au sein d'un processus d'uniformisation et de rationalisation, dans une logique de renforcement du pouvoir confédéral depuis les années 1980. Impulsé, sous François Chérèque, le projet sera coordonné par Jean-Louis Malys (secrétaire national de 2006 à 2016 en charge du dossier des retraites et du développement) dans le but de rénover et unifier le système de cotisations. Si l'existence de cette base est unique dans le champ syndical, elle permet en premier lieu à la CFDT de se munir d'un outil gestionnaire d'informations pour la confédération, ses fédérations et unions interprofessionnelles sur ses militant.e.s afin d'évaluer leurs dotations. Le second objectif était également de disposer d'une base d'informations des militant.e.s pour accompagner le développement. Plus sporadiquement, GASEL œuvre pour un usage à destination des structures dans leur mise en place d'actions, telles que les campagnes d'adhésion tournées vers les moins de 35 ans ou encore d'audit sur la place des femmes dans l'institution syndicale. Cette base sert enfin d'outil dans diverses stratégies de communication telle qu'une transparence sur le nombre d'adhérent.e.s[202].

[202] https://www.lesechos.fr/economie-france/social/operation-transparence-de-la-cfdt-sur-ses-effectifs-132574

Comme de nombreuses données d'entreprises[203] [204] [205], GASEL connait deux limites d'ordres statistiques. La première est celle de la construction des catégories. L'exemple le plus marquant est celui de la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) au sein de GASEL. Plutôt que de suivre la nomenclature de l'Insee, et motivée par une attention particulière sur les cadres au sein de la CFDT, GASEL dispose d'une variable dichotomique qui distingue les « cadres » des « non-cadres ». Cela ne va pas sans poser certaines limites lorsque l'un des axes de la recherche s'attelle à étudier les formes de stratification sociale dans l'engagement syndical. À cette contrainte s'ajoute un taux élevé de la non-réponse au sein du fichier. La remontée d'informations (des syndicats à la confédération) n'est pas systématiquement bien renseignée. Les raisons sont de deux ordres : d'une part un manque de temps et d'intérêt pour ce type de pratique de certaines sections ; d'autre part le fruit d'un conflit interne sur la nécessité de « ficher » les militant.e.s. Chacune de ses limites constitue des freins à l'analyse statistique de cette base. Néanmoins, GASEL dispose de trois variables correctement renseignées et relativement bien construites au regard de notre thématique de recherche. Ces variables de calage sont : le sexe, la fédération et l'union régionale interprofessionnelle d'appartenance.

Dans un premier temps, celles-ci ont permis de sélectionner, à partir de deux échantillonnages aléatoires simples[206] et grâce à l'aide de la confédération, une population test de 1000 et de 30 000 militant.e.s actifs.ves occupé.e.s de la CFDT en France métropolitaine et d'Outre-mer ayant une adresse mail valide. Chaque échantillon étant représentatif de la population à la date du tirage (au regard de la part de femmes et d'hommes, de l'appartenance fédérale et interprofessionnelle), soit 318 012 militant.e.s recensés en janvier 2018. Dans un second temps, ces variables auxiliaires nous permettent de pratiquer un redressement des pondérations à partir de la distribution de celles-ci. Certaines structures étant sur ou sous-représentées par des hommes ou des femmes selon des effets sectoriels.

---

[203] Lambert, Anne. Delphine, Remillon. « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards », *Travail et emploi*, vol.154, n°2, 2018, pp.5-41.
[204] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Les attendus implicites de la carrière : usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française. », In Berrebi-Hoffmann, Isabelle. *Politiques de l'intime - des utopies d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*, La Découverte, « Recherches », 2009, pp.145-167.
[205] Gobillon, Laurent. Leturcq, Marion. Meurs, Dominique. Roux, Sébastien. *Elite institutions, fileds of study and the gender wage gap: case of study or large firm*, 2014, pp.28.
[206] Un échantillon créé de manière aléatoire simple présente l'intérêt d'obtenir une estimation de la moyenne et de la variance de la population non biaisée.

b) La construction du questionnaire et le mode de collecte

Si le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et hypothèses, il n'en demeure pas moins un exercice périlleux conditionné par des objectifs et de nombreuses contraintes (statistiques, économiques et temporelles)[207]. L'ambition fut d'inscrire EPASY au sein du paradigme des parcours de vie[208] et d'une longue tradition d'enquête produite à l'Ined, en l'occurrence dans une approche biographique rétrospective élaborée par Eva Lelièvre et Daniel Courgeau dès les années 1980 à partir de l'outil des calendriers de vie[209] (Voir Annexe Enquête EPASY, n°5, page 404).

Le paradigme des parcours de vie, mise en œuvre par Glen Elder cherche à étudier les événements, les étapes et transitions vécus pas des personnes dans différents domaines de la vie. Il rompt avec les limites des présupposées hypothèses d'indépendances et d'homogénéité des analyses transversales[210]. La prise en compte des événements ne s'inscrit non plus indépendamment des uns des autres, mais au contraire dans leurs interactions. Un événement biographique doit pouvoir être mis en relation avec les expériences individuelles passées et la situation au moment de sa survenue. Ainsi, la dimension temporelle de l'âge est centrale, comme celle des différentes durées. Le perfectionnement de ce type d'analyse[211], en ajoutant plusieurs niveaux d'observation et plusieurs échelles temporelles à partir des années 1990, permet de rompre avec l'individualisme méthodologique de l'approche biographique simple en permettant simultanément de prendre en compte le temps, la personne et son environnement[212].

Bien que ce type d'enquêtes et d'analyses ont pu montrer leurs robustesses, il n'en demeure pas moins quelques limites en pratique. C'est notamment le cas du « biais de mémoire ». Pour des biographies relativement longues, le maniement de plusieurs calendriers simultanément est contrarié par un rappel de la mémoire plus laborieux. L'enquête rétrospective nécessite un quadruple effort de la part de l'enquêté.e : 1 : se souvenir de l'événement ; 2 :

---

[207] Combessie, Jean-Claude. « Le questionnaire », Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie.* La Découverte, 2007, pp.33-44.
[208] Elder, Glen. *Children of the great depression. Social change in life experience*, University of Chicago Press, Chicago, 1974, pp.470.
[209] Courgeau, Daniel. Lelièvre, Eva. *Analyse démographique des biographies*, Ined, Paris, 1988, pp.286.
[210] Mortimer, Jeylan. Shanahan, Michael. *Handbook of the life course*, Springer, 2003, pp.752.
[211] Courgeau, Daniel. Lelièvre, Eva. « Changement de paradigme en démographie », *Population*, n°3, 1996, pp.645-654.
[212] Courgeau, Daniel. *Du groupe à l'individu. Synthèse multiniveau*, Ined, Paris, 2004, pp.242.

connaitre sa date ; 3 : connaitre sa durée ; 4 : situer l'événement dans le temps. La sélection d'informations passées pose plusieurs problèmes en lien avec la mémoire subjective, celle que l'enquêté sélectionne, et la réalité des faits. Cette limite rejoint d'une certaine manière les travaux de Maurice Halbwachs sur l'importance du rôle de la société dans le travail de mémoire. Pour Halbwachs, la mémoire collective sert de point d'appui à la mémoire individuelle dans le travail de sélection des souvenirs, de son ordre et de sa durée[213].

Pour limiter ce biais de sélection de la mémoire, Eva Lelièvre et Daniel Courgeau suggèrent de nommer et circonscrire l'ensemble des événements et de les laisser visible à l'enquêté.e à partir de l'outil des calendriers de vie. Prenant compte de cette remarque dans la structure de notre questionnaire, nous y avons également adjoint la possibilité de raisonner en âge ou en année dans la chronologie des événements[214], bien que l'outil utilisé dans l'architecture du questionnaire en ligne ne permet pas de rendre visible un calendrier de vie qui regroupe simultanément l'ensemble des sphères de vie. Dans EPASY, chaque dimension (professionnelle, syndicale et familiale) dispose alors d'un calendrier de vie. Dans notre situation, la structure du questionnaire de l'enquête EPASY se compose donc de trois blocs.

Le premier bloc est dédié à la sphère syndicale. Au sein de cette partie, un calendrier isolé des autres, permet de retracer l'ensemble de la carrière syndicale : de l'adhésion, en passant par la prise de responsabilités, le cumul, jusqu'au fait de devenir permanent.e. Chacune de ces séquences est déterminée, selon le choix de l'enquêté.e, par l'année ou l'âge de début et de fin de l'événement. Cette méthode permet d'une part de retracer le parcours d'engagement, d'autre part d'évaluer à une date *t* la position de l'enquêté.e selon le nombre de mandats et les types de responsabilités occupées[215]. La seconde partie de ce bloc est quant à elle dédiée aux questions d'articulation vis-à-vis de la dernière position syndicale renseignée. Enfin, nous dédions une série de questions portant sur la mesure et le rapport à la mixité.

---

[213] Halbwachs, Maurice. *La mémoire collective*, Presses universitaires de France, 1967, pp.204.

[214] Dans notre cas, les tests du khi-2 et du V-cramer ont permis de montrer une corrélation significative et relativement forte entre l'âge de l'enquêté.e et son raisonnement pour placer un événement dans le temps. Autrement dit, plus l'enquêté est âgé plus il a de chance de raisonner à partir d'un âge (plutôt qu'une année) pour placer un événement dans le temps. En revanche, le genre et la classe (PCS, capital culturel, capital économique) n'ont pas d'influence sur le type de raisonnement.

[215] Les états de référence sont : 1 = Délégué.e syndical.e (DS), 2 = Délégué.e du personnel (DP), 3 = Comité d'entreprise ou d'établissement (CE) ou Comité technique (CT) ou Comité administratif paritaire (CAP), 4 = Elu CHSCT, 5 = Membre du Comité central d'entreprise (CCE) ou de groupe ou européen (CEE), 6 = Elu.e Union locale (UL), 7 = Elu.e Union départementale (UD) ou Union régionale interprofessionnelle (URI) ou Fédération (FD) ou Confédération (CF), 8 = Défenseur syndical ou prud'homal.

Le second bloc privilégie la sphère professionnelle. Là aussi, nous y avons adjoint un calendrier de vie professionnelle depuis la fin de la scolarité jusqu'au type d'activité occupé en 2018. Toujours en laissant le choix de l'âge ou de l'année, l'enquêté.e a été invité à retracer son parcours professionnel défini par plusieurs états préalables[216]. Nous y avons également ajouté une partie sur l'articulation de l'activité professionnelle au regard des autres sphères.

Enfin, l'enquêté.e a été convié.e à répondre à l'aspect privé de sa biographie. Un dernier calendrier laissa la possibilité de retracer la trajectoire conjugale accolée aux dates de naissance des enfants et des types de modes de garde pour chacun. Enfin, des questions socioéconomiques sur la ou le conjoint de l'enquêté.e étaient demandées. Au total, 56 questions structurent l'enquête EPASY.

Une première phase de test a été menée en face en face avec plusieurs participant.e.s sur la base du volontariat, telle que des militant.e.s de la CFDT ou encore des chercheur.se.s syndiqué.e.s de l'Ined afin de donner un double regard sur l'architecture du questionnaire et les manières dont les formulations et les modalités proposées étaient comprises par les enquêté.e.s. Au nombre de vingt, ces tests ont chaque fois été chronométrés afin d'évaluer la longueur et le risque d'abandon. Le questionnaire a ensuite été adapté, via le logiciel *SurveyMonkey*, à une page web afin de limiter les coûts et le temps de passation[217] avec l'aide précieuse du service des enquêtes de l'Ined et de la CFDT qui nomma spécialement une secrétaire confédérale pour la construction du questionnaire en ligne au sein du service des études de la confédération pendant 1 mois. Le site de l'enquête EPASY a été hébergé par la confédération à l'adresse www.cfdt.fr/epasy.

La collecte d'une enquête en ligne n'est pas sans risques[218]. Par cette pratique nous encourions un effet de sélection des enquêté.e.s, bien que les inégalités sociales d'accès aux nouvelles technologies et d'internet ont pu diminuer depuis les années 2000[219]. À l'issue de la mise en ligne du questionnaire, une seconde phase de test en ligne a été effectuée à partir de

[216] Les états de référence sont : 1 = En études, 2 = En emploi CDD, 3 = En emploi CDI, 4 = En recherche d'emploi, 5 = Congé parental, 6 = Inactivité, 7 = Retraite, 8 = Maladie.
[217] Ne disposant pas suffisamment de temps et de ressources financières, cette solution de passation s'est avérée être la plus économique et la moins chronophage.
[218] Frippiat, Didier. Marquis, Nicolas. « Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux », *Population*, vol.65, n°2, 2010, pp.309-338.
[219] Pasquier, Dominique. « Classes populaires en ligne : des « oubliés » de la recherche ? », *Réseaux*, vol.208-209, n°. 2, 2018, pp.9-23.

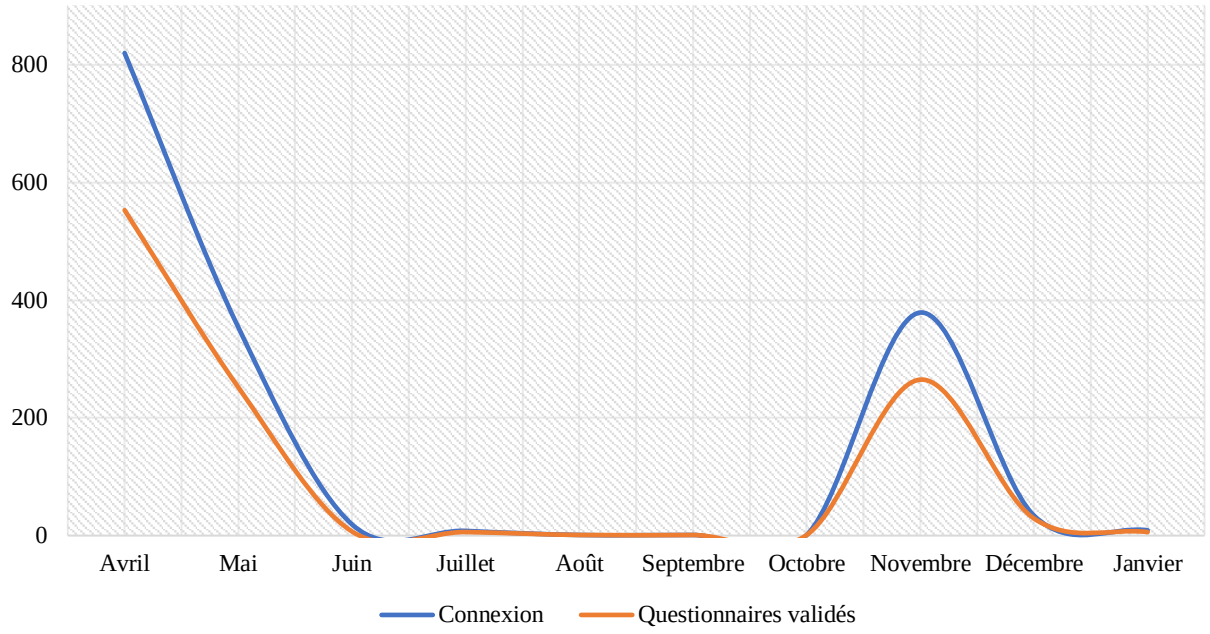
notre échantillon de 1000 militant.e.s. Les enquêté.e.s étaient invités à faire remonter les difficultés rencontrées lors de la passation afin d'en corriger les erreurs. Ce second test a également été l'occasion de vérifier le fonctionnement de la chaîne de collecte (du lancement des invitations par mail du service de communication de la confédération (Voir Annexe Enquête EPASY, n°4, page 403), jusqu'au stockage des données, leurs anonymisations et la sécurisation jusqu'à l'Ined). À cette occasion, plusieurs canaux de communications ont été créés afin de promouvoir l'enquête (Voir Annexes Enquête EPASY, n°6 et n°7, page 415). Le lancement de la collecte finale a pu débuter le 18 avril 2018, jusqu'au 9 janvier 2019. Trois relances ont été menées : le 18 avril, le 18 juin et enfin le 31 octobre (Figure n°2). Au total, 1115 questionnaires ont été validés et exploités, malgré un taux de réponse relativement faible de 4 % (qui s'explique en raison d'un faible nombre de relance[220]). Avant redressement, ces résultats ont conféré à l'enquête un niveau de confiance[221] de 95 % et une marge d'erreur[222] de 3 %.

[220] Entre juin et octobre 2018, la confédération refusa de mettre en œuvre les relances nécessaires à la collecte. En cause, la politique de communication qui se limite à deux invitations. Pour dépasser cette restriction, d'autres voies ont été privilégiées, notamment par le biais de la presse syndicale.

[221] Le niveau de confiance reflète le degré de certitude de la marge d'erreur. Il est exprimé en pour-cent et interprète combien de fois le vrai pourcentage de la population qui choisirait une réponse est au-dedans de la marge d'erreur; en d'autres mots dans quelle mesure faites-vous confiance à la correction des réponses qu'ont données les répondants (un niveau de confiance plus haut demande une taille d'échantillon plus grande).

[222] La marge d'erreur, ou erreur d'échantillonnage, correspond à la différence entre le résultat obtenu à partir d'un échantillon et le résultat qui serait obtenu si la totalité de la population mère avait été interrogé. Par exemple, si vous utilisez une marge d'erreur de 4 % et 47 % de votre échantillon donne une certaine réponse, vous pouvez en être "sur" que si vous auriez posez cette question à la population entière, entre 43 % (47-4) et 51 % (47+4) auraient donné la même réponse (un intervalle d'erreur moins grand demande une taille d'échantillon plus grande).

Figure n°2 : Évolution dans le temps de collecte des connexions et de la validation des questionnaires de l'enquête EPASY



Lecture : En Avril 2018, 553 militant.e.s de la CFDT ont validé le questionnaire.
Champ : Militant.e.s actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine et d'outre-mer ayant une adresse mail valide, N = 30 000.
Source : Données issues de la page de suivi de l'enquête tout au long de la collecte.

c) Le redressement des données de l'enquête EPASY

Pour finir, le redressement des 1115 questionnaires a été réalisé à l'aide d'un calage sur marge. Les militant.e.s ayant répondu à l'enquête sont représentatifs.ves de l'ensemble des militant.e.s actifs.ves occupé.e.s de la CFDT en France métropolitaine et d'Outre-mer ayant une adresse mail valide, soit 318 012 personnes. A l'aide des variables auxiliaires (sexe, fédérations, union régionale interprofessionnelle), de nouveaux poids de sondage ont été affectés aux répondant.e.s de façon à ce que la structure des 1115 questionnaires coïncide avec celle de la population mère. À partir de la macro SAS CALMAR, nous avons appliqué la méthode linéaire tronquée, car elle présente une étendue des rapports de poids plus faible que les autres méthodes tout en obtenant la convergence des estimateurs. Les rapports de poids obtenus avec le calage s'étendent entre 0.05 et 2.5. Par conséquent, plus le poids d'un militant d'une structure est faible (fédération ou URI), plus le calage lui confère un poids important pour compenser la non-réponse probable.

3. Les méthodes d'investigation sociologiques d'un terrain syndical

a) Les observations

Si les conflits sociaux sont des moyens anciens de révéler une nouvelle « face » des organisations syndicales, en particulier l'oppression féminine[223], et que de nombreux ont eu lieu pendant cette thèse[224], aucun n'a servi d'appui à cette recherche. En revanche, deux voies ont été privilégiées pour mener à bien les observations menées au sein de la CFDT. La première a consisté à observer la « région antérieure » de l'institution, autrement dit la scène syndicale, celle où les acteurs et actrices s'efforcent de tenir leur rôle qui leur ont été prescrits par la situation. Ces rituels de la vie syndicale ont permis d'observer « par quels processus l'institution entretient l'adhésion des militant.e.s, mais également de saisir *in situ* les enjeux de la légitimation pour les dirigeant.e.s aux militant.e.s confirmé.e.s et d'intronisation pour les nouveaux et nouvelles qui y participent. »[225]. Pour saisir pleinement ces formes d'injonctions, plusieurs événements, de différentes tailles, ont été observés. C'est le cas d'une assemblée générale de la fédération banques et assurances (FBA) en novembre 2016 à Paris dans le 19e arrondissement ; un grand rassemblement de la CFDT à l'occasion de sa première place dans le secteur privé en octobre 2017 ; ou encore lors du congrès national de la CFDT à Rennes en juin 2018 (Voir Annexe Enquête qualitative, n°4, page 428). Lors de chacune de ces observations, ma position d'enquêteur a été déclarée et visible. Régulièrement présenté aux militant.e.s comme étudiant en sociologie qui menait une recherche sur l'engagement syndical des femmes, cela suscitait curiosité et intérêt pour cette activité de la part des participant.e.s[226].

Pour compléter ces observations, d'autres ont été menées dans la « région postérieure » de l'institution, au sein des coulisses, pour saisir cette fois-ci les lieux dans lesquelles la représentation (syndicale) est suspendue, où les actrices et acteurs préparent leurs représentations à venir, où les plaintes de l'engagement peuvent advenir. Dans cette voie, j'ai

---

[223] Sur ces questions de nombreuses recherches ont montré l'apport fécond de cette démarche. A titre d'exemple : Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979, pp.271. Ou encore les recherches de Madeleine Guilbert et de Madelaine Colin à propos des grèves des casseuses de sucre, des tisseuses de Rouen…, ou plus récemment la recherche de Fanny Gallot, Marlène Benquet.

[224] En effet, de nombreux conflits ont eu lieu pendant cette recherche, que ce soit « la crise » des gilets jaunes, la réforme des retraites ou encore la pandémie de la Covid-19.

[225] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Façade et coulisses d'un congrès cédétiste : observation d'un grand rituel de la vie syndical », *SocioLogos*, n°15, 2015.

[226] Le retentissement dans le champ politico-médiatique de certaines affaires (par exemple, Weinstein, #MeToo) ont pu contribuer à une conscientisation de ces questions au moment de l'enquête. Cette interrogation mériterait l'objet d'une recherche plus approfondie.

cherché à obtenir des éléments d'interprétation relatifs aux jeux de pouvoir, les aspects les moins visibles de l'engagement aussi bien du côté de la vie professionnelle, qu'intime. Ces moments privilégiés ont été permis en grande partie par l'enquête EPASY qui m'a amené à de nombreuses reprises à réaliser des réunions individuelles ou collectives au sein de différentes structures et services de la CFDT. L'observation, sous couvert d'un but professionnel, a été l'occasion d'échanger avec la personne sur la position syndicale et le rapport à l'organisation, comme son engagement.

Pour finir, la portée des observations n'aurait pas été similaire sans endosser moi-même le rôle d'un militant CFDT. Cette expérience militante s'est avérée consubstantielle à la production scientifique[227][228]. En septembre 2018, suite à la sollicitation de l'équipe syndicale CFDT de l'Ined et dans l'optique des élections professionnelles de la fonction publique fin 2018, j'ai accepté de prendre un mandat au comité technique « au nom de la représentation des non-titulaires » (Voir Annexe Enquête qualitative, n°7, page 431). Cette posture se montrera bénéfique à bien des égards, bien que ce ne fut pas un exercice simple comme le souligne Damien Cartron : « l'observation participante masquée entraîne un très fort engagement dans l'action, car l'observateur doit à la fois être reconnu comme « bon » là où il observe, sans pouvoir sortir du jeu et en même temps mener à bien son étude en prenant soin d'observer et de noter le maximum d'informations. »[229].

Cette observation participante m'a permis d'assister à des moments privilégiés, tels que la mise en place de listes mixtes liées à la Loi Rebsamen et d'observer les interactions que celle-ci a pu générer au sein de la section syndicale. L'accès aux réunions de négociations, à huis clos, a pu être investi par le biais de ce mandat : de voir au plus près la ritualisation du dialogue social par les acteurs et actrices de relations professionnelles (représentant.e.s de la direction et représentant.e.s du personnel de l'Ined). Enfin, mon engagement m'a offert la possibilité de toucher du doigt les problématiques d'articulations professionnelles et intimes. Bien qu'élu au titre de suppléant, sans bénéficier d'heures de délégation, ce rôle me confronta tout de même à

---

[227] Devreux, Anne-Marie. « Féminisme et syndicalisme : peut-on objectiver le savoir militant ? », Delphine Naudier éd., *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, 2011, pp.62-79.

[228] Dunezat, Xavier. « Travail militant et/ou travail sociologique ? Faire de la sociologie des mouvements sociaux en militant », Delphine Naudier éd., *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, 2011, pp.80-97.

[229] Carton, Damien. « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food. », *Travail et Emploi*, n°94, 2003, pp.59-64.

la mise en place d'une planification des tâches. Par ce mandat, la rationalisation du temps et l'organisation quotidienne, pour se rendre disponible, sont devenues nécessaires, au risque d'être stigmatisé[230]. Ma situation de travail, par mes conditions de travail et d'emploi comme ma situation personnelle (en couple, sans enfant), rendait cet engagement réalisable et peu risqué.

b) Les entretiens biographiques

Pour compléter mes observations, 40 entretiens biographiques (Voir Annexes Enquête qualitative, n°2 et n°3, page 424) ont été menés de 2016 à 2018 en face à face ou par téléphone[231] avec des militantes et militants de la CFDT. Une attention particulière à faire varier certaines variables comme le genre, la PCS, le secteur d'activité ou encore le niveau d'engagement au sein de l'institution syndicale était de mise (adhérent.e, occupant un ou plusieurs mandats, permanent.e). D'une durée de 1h à 2h30, les entretiens ont été anonymisés afin de protéger la vie privée des enquêté.e.s, mais aussi contre toutes formes de discriminations liées à l'engagement et l'appartenance syndicale. L'anonymisation a été appliquée via l'outil de Baptiste Coulmont[232], un programme dans lequel des prénoms sont proposés tout en respectant le genre, l'origine sociale, la génération, l'appartenance nationale et/ou religieuse du prénom de référence. Enfin, chaque entretien a été retranscrit manuellement pour un total de 52 heures d'enregistrement tout en apportant systématiquement des précisions attenantes aux conditions de production de l'entretien (compte rendu de l'entretien à partir d'une grille annexe à la grille d'entretien), comme source d'observation et d'objectivation supplémentaire[233].

Telle une mosaïque, chaque entretien réalisé a enrichi un peu plus la compréhension des problématiques de la thèse. « Certains sont utiles pour leurs couleurs, d'autres parce qu'ils permettent de discerner le contour d'un motif. »[234]. Le guide d'entretien, commun à chaque enquêté.e, a été construit de manière à percevoir au cours de chaque carrière, les moments de leviers et de freins dans l'engagement à travers des récits de pratiques. Cette méthodologie

---

[230] Au sens de passer pour « un mauvais militant » ou même être « démasqué ».
[231] Sur ce point, il nous semblerait intéressant d'étudier les conditions et les limites de production des entretiens à partir de ce mode de communication. En ce sens, *l'Hexis corporelle* n'a pas pu être observée ici, bien que cela soit pertinent à la compréhension d'un récit.
[232] http://coulmont.com/blog/2012/10/12/anonymiser-les-enquetes/
[233] Beaud, Stéphane. « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l''entretien ethnographique'' », *Politix*, n°35, 1996, pp.226-257.
[234] Becker, Howard. « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.105–110.

permet de mettre en valeur l'influence des sphères tout au long du récit : la mise en œuvre de l'organisation quotidienne dans l'engagement au cours du temps. Ainsi, était systématiquement demandé à la personne de commencer à narrer son parcours depuis ses 16 ans, en passant par sa carrière professionnelle (insertion sur le marché du travail, types d'emploi, évolution de postes, etc.), militante (période d'engagement et prises de responsabilités, etc.) et enfin intime (parcours conjugal et résidentiel, naissances, répartition du travail domestique et parental, etc.), jusqu'à sa position actuelle. Bien évidemment, cet exercice se fonde sur le postulat selon lequel une histoire de vie est une suite logique et linéaire d'événements qui tente de prendre sens. Cette illusion biographique du discours s'établit par la relation d'enquête. La présentation de soi[235] ne peut prétendre à une certaine objectivité qu'à « condition d'avoir préalablement construit les états successifs du champ dans lequel la trajectoire se déroule […] »[236]. Pour comprendre de quelles manières les carrières syndicales pouvaient être plafonnées, des entretiens ont été menés dans chacune des strates de l'organisation : par un axe professionnel et sectoriel d'une part, interprofessionnel et territorial d'autre part (Voir Annexe Enquête qualitative, n°1, page 423).

Dans un premier temps, des entretiens ont été menés au sein d'une section syndicale locale de la CFDT du secteur banque et assurances (Encadré n°1) au sein d'une grande banque que l'on nomme *Magic Bank* (Encadré n°2). Choisir ce secteur a permis de « neutraliser » l'effet du contexte d'emploi, afin de mieux mettre en exergue le rôle sous-investigué de l'articulation entre les trois sphères (familiale, professionnelle et syndicale) pour mieux comprendre le moindre engagement syndical des femmes, et ce même dans un secteur à prédominance féminine et stable, grâce aux entretiens biographiques. Secteur à la fois féminisé et syndiqué, les entretiens ont permis d'analyser de manière fine les mécanismes qui fabriquent les inégalités sexuées de la participation syndicale. La délégation nationale de l'entreprise a ensuite été investiguée. Pour la majorité permanent.e, ayant mis leur carrière professionnelle en suspens, ces entretiens se sont révélés cruciaux pour mettre en lumière les mécanismes d'ascension syndicale au sein de ce secteur d'activité. Pour finir, des entretiens ont été menés au sein de la fédération banques et assurances (FBA) de la CFDT. Ces enquêté.e.s, pour la plupart secrétaires fédéraux et issus de ce secteur professionnel, occupent quant à eux une

[235] Goffman, Erving. *La mise en scène de la vie quotidienne 1 : La présentation de soi*, Les éditions de minuit, Paris, 1973, pp.256.
[236] Bourdieu, Pierre. « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.69–72.

position en haut de l'axe étudié. À la différence des militant.e.s de la délégation nationale, qui sont en charge des questions socioéconomiques de l'entreprise, ces militant.e.s sont en charge de dossiers transversaux attenants aux différentes entreprises de ce secteur qui relèvent des conditions d'emploi et de travail de la branche.

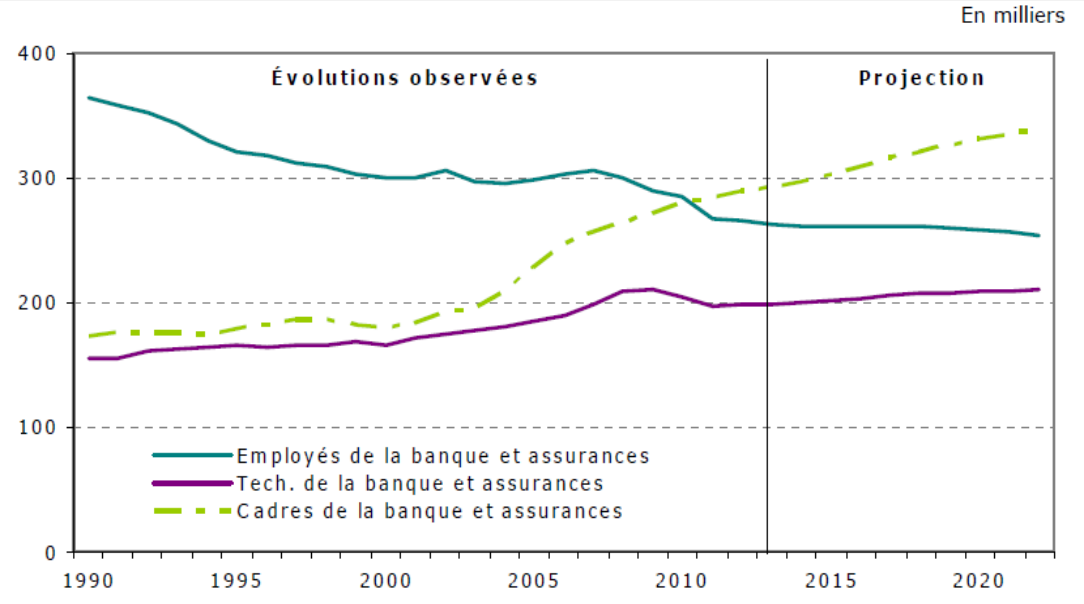
Encadré n°1 : Contexte du secteur d'activité des banques et assurances en France

Si l'emploi s'est globalement contracté dans les métiers de la banque et des assurances dans les années 1990, il a progressé plus vite que l'ensemble des métiers au cours de la décennie suivante[237]. La situation est cependant très contrastée entre les différents métiers. Sur les vingt dernières années, l'emploi sur les postes les moins qualifiés s'est fortement réduit, une partie des tâches effectuées par les agents commerciaux et administratifs des banques et des assurances ayant été supprimée par le développement de l'informatique et la transformation de l'organisation du travail, avec notamment la distinction entre les fonctions *back-office*, qui est l'ensemble des activités de supports, de contrôle, d'administration de l'entreprise, et *front-office*, qui recouvre des services commerciaux de l'entreprise proposés aux clients.

Quant aux technicien.ne.s de la banque et des assurances, la progression de leurs effectifs a été importante au début des années 2000, mais elle est moins dynamique sur la période récente et a même été négative après la crise de 2008-2009. Enfin, l'emploi des cadres, dont la croissance était modérée au cours des années 1990, a fortement augmenté dans les années 2000, à un rythme bien supérieur à la moyenne (+ 4 % par an sur 2002-2012 contre + 0,4 % en moyenne pour l'ensemble des métiers) (Figure n°3). L'essor des postes de cadres dans la banque est en partie lié au développement des prestations d'expertise et de conseil auprès des particuliers et des entreprises.

[237] Dares, *Les métiers en 2022. Prospective par domaine professionnelle. Le secteur banque et assurances*, Synthèse et Stat, n°11, 2015, pp.6.

Figure n°3 : Évolution de l'emploi selon les catégories socioprofessionnelles du secteur de la banque et des assurances depuis 1990



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002, moyennes mobiles sur 3 ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central.

Selon l'enquête Emploi, en 2014, les femmes sont majoritaires (57 %) au sein du secteur bancaire. Elles occupent plus des trois quarts des emplois parmi les employé.e.s et les deux tiers chez les technicien.ne.s ; elles sont en revanche moins nombreuses (42 %) parmi les cadres (Tableau n°1). Leur présence devrait se renforcer dans les différents métiers des banques et assurances. À l'horizon 2022, elles pourraient occuper deux tiers des emplois de la banque et des assurances, mais devraient rester légèrement minoritaires parmi les cadres.

Tableau n°1 : Caractéristiques des personnes en emploi du secteur

Famille professionnelle…	Age médian	Part des femmes en 2012	Part des femmes en 2022
...Employés de la banque et assurances	41	77	81
...Techniciens de la banque et assurances	44	66	75
...Cadres de la banque et assurances	45	42	48
Ensemble du secteur	42	61	65
Ensemble de la population active	42	47,5	49,1

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008 à 2012 ; Projections France Stratégie-Dares, scénario central.

Selon *l'Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages* de 2014, ce secteur détient aussi le taux de syndicalisation le plus élevé du secteur privé (9 %). Le secteur banque et assurances, marqué par une tradition syndicale ancienne, présente des taux de syndicalisation relativement élevés. La présence syndicale sur les lieux de travail est

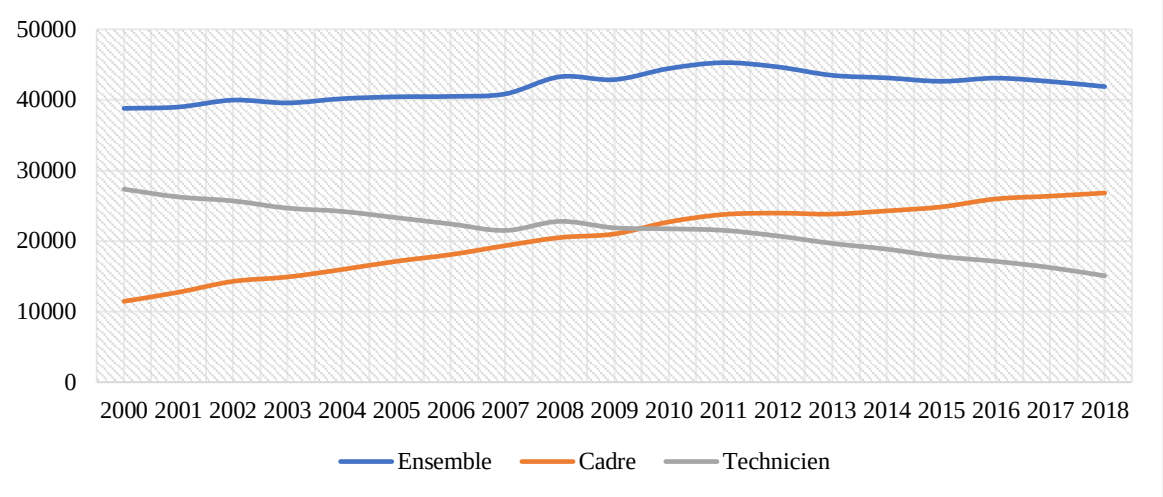
comparable à celles de la fonction publique, avec des accords de branche protecteurs en termes de conditions d'emploi. « La structuration du syndicalisme à la banque est particulière. Toutes les activités de l'entreprise sont concentrées en région parisienne, seules les activités de front et *de back office* – l'activité en agence, qui relève du pôle banque de détail – couvrent l'ensemble du territoire national. En raison de ce déséquilibre géographique, et quelle que soit l'organisation syndicale considérée (ici la CFDT, le SNB-CFE/CGC, la CFDT, FO ou encore la CGT), il n'existe pas un seul et unique syndicat, qui aurait vocation à représenter tous les salariés de l'entreprise. »[238]

Encadré n°2: *Magic Bank*, « une banque qui vous ressemble ! »

Plus grande banque française en 2018, *Magic Bank* constitue l'un piliers de l'industrie bancaire du pays. Avec 202 624 salarié.e.s à travers le monde, dont 41 883 en France, la banque compte plus de 30 millions de client.e.s au travers ses différentes activités. Celles-ci sont de deux ordres : d'une part le « *Retail banking and services* », autrement dit les activités de détail aux particuliers qui repose en France sur un réseau de 1 800 agences ; d'autre part une activité de « *Corporate and institutionnal banking* », qui prend appui sur des activités d'investissements dédiées aux entreprises et institutions. L'exploitation des bilans sociaux de l'entreprise depuis l'année 2000 révèle plusieurs faits à l'image du secteur d'activité. On remarque d'une part un volume d'emploi relativement stable depuis 20 ans, autour de 40 000 emplois, qui semblent paradoxalement avoir échappé à la crise des *Subprimes* de 2009. Si le volume d'emploi est stable dans le temps, en revanche les postes de technicien.ne.s se sont fortement réduits en moins de 20 ans (- 44 %) au profit des emplois-cadres (+ 134 %) (Figure n°4)

[238] Bensoussan, Mathieu. « Cadres et syndiqués à la cgt dans une grande banque », Françoise Piotet éd., *La CGT et la recomposition syndicale*. Presses Universitaires de France, 2009, pp.153-177.

Figure n°4 : Evolution du volume de l'emploi selon les catégories socioprofessionnelles de *Magic Bank* depuis 2000 (en effectif)



Source : Bilans sociaux de l'entreprise (2000 – 2018)

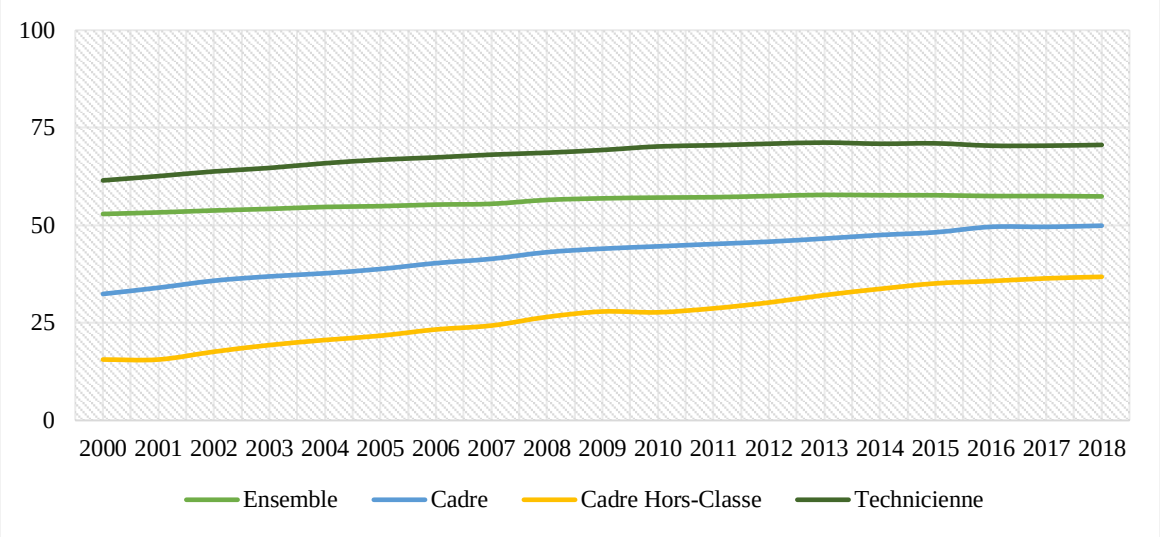
La place des femmes au sein de *Magic Bank* est également représentative du secteur d'activité. Depuis l'année 2000, les femmes sont majoritaires et tendent à renforcer leur présence, en particulier au sein du collège des technicien.ne.s où elles sont de plus en plus surreprésentées. En revanche, elles sont moins nombreuses parmi les cadres, bien qu'une quasi-égalité existe à partir de 2015 (Figure n°5).

La période se caractérise également par le développement d'une politique relative à l'égalité entre les sexes. À partir des années 2000, la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devient réglementaire, constituant une obligation juridique. La mise en place du rapport de situation comparée (RSC), par le développement systématique d'indicateurs tend à évaluer les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs relatifs, quoique centraux, donnent une vision tronquée des carrières[239]. Ces biais s'expliquent en partie à cause d'une vision statique (et non dynamique) des inégalités. Si la présence des femmes au sein de la catégorie cadre est de plus en plus égale à celle des hommes, elle ne saurait être valable parmi les cadres « hors-classes ». En 2018, les femmes sont 37 % parmi cette sous-catégorie de salarié.e. Par ailleurs, s'il existe de fait une égalité d'occupation, celle-ci ne se traduit pas par une égalité de rémunération.

[239] Pochic, Sophie. Brochard, Delphine. Chappe, Vincent-Arnaud. Charpenel, Marion. Demilly, Hélène. Milner, Susan. Rabier, Marion. *L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans d'égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015*, Document d'études, Dares, n°231, 2019, pp.118.

Depuis l'année 2000, les hommes cadres gagnent 1,13 fois plus que les femmes cadres malgré la mise en place de politiques volontaristes d'égalité. En cause des normes salariales relativement plus avantageuses pour les hommes (injonction à la mobilité, à la disponibilité et mode de versement de primes non instituées).

Figure n°5 : Evolution de la présence des femmes selon les catégories socioprofessionnelles de *Magic Bank* depuis 2000 (en %)



Source : Bilans sociaux de l'entreprise (2000 – 2018)

Lors des dernières élections professionnelles en 2018 organisées et sur l'ensemble des scrutins organisés, le SNB (syndicat national de la banque affilié à la CFE-CGC) obtient près de 51 % des voix. Seul autre syndicat représentatif, la CFDT qui obtient 26 % des suffrages. Les organisations comme FO ou encore la CGT ne sont pas parvenues au seuil de représentativité (fixé à 10 % des voix depuis la Loi de 2008).

Dans un second temps, des entretiens ont été menés au regard de l'axe territorial et interprofessionnel de la CFDT. Dans cette voie, le secteur bancaire a été délaissé au profit de la dimension spatiale de l'engagement syndical. Si aucune union locale (UL) n'a été enquêtée, en revanche, l'union départementale (UD) de Paris a été sollicitée pour participer à l'enquête, comme l'union régionale interprofessionnelle (URI) d'Ile-de-France et la confédération. Ses espaces agissent à partir de revendications multiformes (par exemple : égalité femme/homme, mobilité, dépendance, retraite, formations, emplois, etc.) selon des problématiques territoriales délimitées. Pour limiter l'aspect biaisé de notre corpus, vis-à-vis de l'origine et la position

géographique des enquêté.e.s, des entretiens ont été menés par téléphone avec des militant.e.s de plusieurs régions. La concentration des activités syndicales au sein des grandes villes, notamment en région parisienne (sièges sociaux des grandes entreprises, mais aussi sièges des fédérations et confédérations syndicales et patronales) impliquerait des difficultés majeures de conciliation qui imposerait pour de nombreux permanent.e.s le choix d'un célibat géographique. La mobilité géographique des femmes cadres, disposées à faire carrière dans le syndicalisme, serait plus aisée à faire accepter à l'entourage que les femmes ouvrières ; en raison des modes de conjugalité qui régulent les rôles entre les hommes et les femmes au sein de la sphère privée [240]. La mobilité géographique pour des raisons professionnelles n'échappe pas à des logiques « genrées » et de stratification sociale[241]. Ces enquêté.e.s ont été sélectionné.e.s à la suite de leur sollicitation d'entretien qui leur était demandé à la fin du questionnaire de l'enquête EPASY.

c) Les archives de la confédération

Pour finir, un travail d'archive a été mené en décembre 2017 au sein du service confédéral et interfédéral de la CFDT. Engagée dans une politique de sauvegarde depuis sa création, la CFDT dispose d'un double fonds documentaire et d'archives et d'un espace de ressources historiques en libre accès. Dans leur ensemble ces archives permettent de mener des travaux précis sur les politiques confédérales, leurs évolutions et les modalités de transmission[242]. 65 tracts et affiches aléatoirement tirés et produits par la confédération de 1964 à 2018 ont été photographiés puis recensés dans un document d'enquête pour ensuite être analysés à partir d'une grille d'observation. Les tracts collectés ont permis d'appréhender sous un nouveau jour l'évolution de la place de la femme au sein du syndicat, notamment dans leurs représentations et modes de communication[243]. À partir de tracts, la féminité et la masculinité, telles des curseurs mobiles[244], permettent d'approcher l'histoire des femmes et des politiques de mixité au sein de la CFDT. D'abord cantonnées à la sphère domestique, les femmes sont au

---

[240] Vignal. Cécile, « Devenir célibataire géographique. Arbitrage conjugaux et familiaux suite à la délocalisation d'une usine. », *Cahiers du genre*, n°41, 2006, pp.139-157.
[241] Bonnet. Estelle, Collet. Béat, « Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles : Des logiques de genre bien différenciées. », *Recherches familiales*, n°6, 2009, pp.55-66.
[242] Hamelin, David. « La recension des archives de la formation syndicale française : des pistes de recherches renouvelées », *Le Mouvement Social*, vol.235, n°2, 2011, pp.151-161.
[243] Lugan Dardigna, Anne-Marie, *Femmes-femmes sur papier glacé, la presses « féminie », fonction idéologique*, Préface de Mona Chollet, La découverte, Paris, 2019, pp.312.
[244] Goffman, Erving. « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.14, 1977, pp.34-50.

fil des années présentées selon différentes postures, à différentes tâches, de plus en plus intégrées au mouvement militant. Un basculement s'opère à la fin des années 1970, période durant laquelle des espaces dédiés aux questions féministes au sein de la CFDT éclosent.

Conclusion

Pour comprendre le rôle de la disponibilité biographique dans le processus de construction de l'engagement syndical dans le temps, trois axes structurent cette thèse. Le premier consiste à éclairer le processus d'engagement syndical dans un cadre théorique féministe matérialiste afin de rendre compte des inégalités temporelles entre hommes et femmes dans l'articulation des sphères de vie. Le second axe étudie un fait syndical à l'intersection des rapports de genre et de classe. En cherchant à comprendre l'imbrication des rapports sociaux de sexe et de classe, nous cherchons à éclairer plus finement les mécanismes de sélection dans le temps. Enfin, le troisième inscrit cette recherche dans un cadre interactionniste et processuel de l'engagement. Il s'agit alors d'appréhender à chaque étape de la carrière syndicale les configurations plus ou moins favorables à l'engagement à partir de la de la notion de disponibilité biographique. Deux piliers fondent ce concept. D'une part une disponibilité objective, aussi nommée un *temps en soi*, définie comme une temporalité à laquelle une personne est plus ou moins contrainte et assignée à partir de rapports sociaux et de rapports de production ; d'autre part une disponibilité subjective, aussi appelée un *temps pour soi*, qui renvoie au sentiment, à la perception du temps et de son utilisation pour soi-même et/ou pour son entourage.

Pour mener cette recherche, une approche mixte a été privilégiée. Les méthodes utilisées tout au long de la thèse sont coextensives et consubstantialistes. Elles sont imbriquées et sont appliquées selon l'échelle d'analyse. Le matériau quantitatif s'appuie sur l'exploitation de l'enquête RÉPONSE du ministère du travail, mais aussi sur notre propre enquête rétrospective sur les parcours syndicaux (EPASY), à la CFDT. En retraçant une triple biographie rétrospective des militant.e.s de la CFDT, nous sommes en mesure d'étudier la question de la disponibilité biographique tout au long du processus d'engagement militant et syndical dans le temps. Pour affiner la compréhension des mécanismes en œuvre, un dispositif qualitatif a été déployé. Il est constitué d'observations ethnographiques au sein de l'organisation syndicale, d'entretiens semi-directifs avec 40 militant.e.s ainsi qu'un travail sur archives de la confédération de la CFDT pour rendre compte de l'évolution du rapport de l'organisation à la

cause des femmes dans une perspective historique. Les méthodes employées permettent finalement d'obtenir une vue d'ensemble de notre question de recherche.

PARTIE I – DE L'HISTOIRE D'UNE CAUSE SYNDICALE AU PROCESSUS D'ADHÉSION

INTRODUCTION PARTIE I

Après avoir exposé le cadre théorique de la recherche et les méthodes employées, nous souhaitons à présent décrire les contours de l'organisation syndicale étudiée. Cette partie est l'occasion de décentrer le regard sur la CFDT pour « découvrir sous des faits apparemment banals, naturels et évidents, une histoire […] afin de rompre avec les prénotions »[245]. Ces prénotions sont construites socialement et « produites par l'expérience ordinaire »[246] à partir des structures sociales qui entourent l'observateur d'une part ; dans la trajectoire et la position sociale de ce dernier d'autre part.

Dans notre situation, ces prénotions sont de deux ordres. Premièrement, elles relèvent du syndicalisme et de la place que celui-ci occupe au sein du système des relations professionnelles. Souvent étudié sous l'angle d'une « crise », tant dans le champ médiatique[247] que scientifique[248], le faible de taux d'adhésion syndical pâtit d'une analyse fréquemment limitée[249][250]. Si le tissu associatif[251], les organisations humanitaires[252] bénéficient d'une image attractive, les organisations syndicales souffrent encore aujourd'hui d'une mauvaise réputation[253], quand elles ne sont pas sous le feu de la critique[254]. Deuxièmement, les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes. Néanmoins, dans le champ syndical, l'action de la CFDT en faveur de la cause des femmes, n'est pas nouvelle[255]. Bien au contraire, celle-ci fait figure de pionnière. Pourtant, ce rapport à la cause des femmes ne tombe pas « du ciel ». Il

[245] Beaud, Stéphane. Weber, Florence. *Guide de l'enquête de terrain*, La découverte, Paris, 2010, pp.336.
[246] Durkheim, Emile. *Les règles de la méthode sociologique*, Flammarion, Paris, 2010, pp.333.
[247]https://www.lefigaro.fr/vox/economie/olivier-babeau-syndicats-et-si-on-redonnait-le-pouvoir-aux-salaries-20200929
[248]Andolfatto, Dominique. « Syndicalisme et individualisme », *Revue Projet*, vol.271, n°3, 2002, pp.81-89.
[249] Keser, Claudia. Rullière, Jean-Louis. Villeval. Marie-Claire. « Le paradoxe de l'adhésion syndicale : une approche expérimentale en termes de jeu de bien public », *Économie & prévision*, vol.164-165, n°3, 2004, pp.81-92.
[250] Mourad**,** Sandi. « Explication du choix d'adhésion aux syndicats par l'approche coûts-bénéfices », *Revue d'économie industrielle*, n°116, 2006, pp.127-152.
[251]Havard-Duclos, Bénédicte. Nicourd, Sandrine. *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Payot, Paris, 2005, pp.212.
[252]Dauvin, Pascal, Siméant, Johanna. *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*. Presses de Sciences Po, Paris, 2002, pp.444.
[253]Guillaume, Cécile. *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*. Rapport d'étude Ires, 2006, pp.100.
[254] https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/05/01/a-quoi-sert-un-syndicat_4626018_4355770.html
[255] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros-CNRS, Paris, 1980, pp.271.

convient donc de remettre en perspectives ces affirmations à travers deux chapitres pour pouvoir spécifier la question de la disponibilité biographique.

Le *chapitre 1* explore l'histoire de la CFDT au regard de la cause des femmes, entendue comme la défense des intérêts catégoriels des femmes visant l'amélioration de leur statut et de leur condition. À partir d'une analyse de tracts de la confédération, nous éclairons les différents temps de la cause à la CFDT. Trois grandes périodes se dégagent. D'abord empreinte de valeurs familialistes issues du catholicisme et héritées de la CFTC, puis en faveur d'une lutte des classes et des sexes, la centrale abandonnerait depuis les années 1980 un rapport trop « politisé » à la cause des femmes. La cause est reformulée sous la forme de l'égalité et de la mixité tendant à perdre ses aspects les plus contestataires. Ce changement de cap s'exprimerait notamment à travers des liens plus ou moins distants avec d'autres « espaces de la cause des femmes », telles que des associations féministes, sur une ligne plus radicale. Depuis la décennie 2000, et surtout 2010, la centrale serait davantage le relais du « féminisme de marché », porté par les femmes cadres, qui repose sur la valorisation de l'entrepreneuriat, les réseaux et les capacités individuelles comme moyen d'améliorer la condition des femmes. Si la mixité est un domaine de préoccupation légitime pour la plupart des militant.e.s, son degré d'investissement est pourtant extrêmement différencié et sa prise en charge souffre d'une appropriation stratégique fragile selon les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles et entre militant.e.s.

Le *chapitre 2* s'intéresse précisément à l'adhésion syndicale à la CFDT. L'apport d'une analyse en termes de parcours nous permet de questionner l'apparente égalité entre hommes et femmes parmi les adhérent.e.s régulièrement soulignée par la première organisation syndicale de France. Si la féminisation semble en bonne voie, voir acquise à la CFDT, il convient de dépasser le cadre descriptif d'une photographie en coupe des adhérent.e.s en 2018. À l'issue d'une contextualisation, nous nous attachons à comprendre le processus d'adhésion syndicale à la CFDT dans le temps. Une première mise à l'épreuve de l'hypothèse de disponibilité biographique est discutée selon le genre et la classe. Notre propos se termine en éclairant l'hétérogénéité de la catégorie adhérente à partir de différentes logiques d'adhésion socialement construites.

CHAPITRE 1 – LA CFDT ET LA CAUSE DES FEMMES. RETOUR SUR UNE HISTOIRE AMBIVALENTE

Introduction

« Épouser un militant syndical, c'est épouser le syndicat. Divorcer avec l'un, c'est divorcer avec l'autre. […] Lui faisant la soupe, je nourrissais le syndicat. C'était vrai, mais c'est lui que le syndicat payait, honorait. […]. J'avais pourtant rencontré beaucoup de femmes dans les couloirs des syndicats, mais aucune ne siégeait derrière un grand bureau. Sans doute, chez elles, nourrissaient-elles chacune un syndicaliste. Pourquoi ne prenaient-elles pas d'assaut ce syndicat, pour y siéger, elles aussi ? Celui-ci avait anobli des mots masculins, « travail », « travailleur ». Et pourquoi pas le mot « soupe » ? »[256].

En 2018, à la CFDT, les femmes sont encore sous-représentées, tant en bas de la hiérarchie parmi les adhérentes (49 %), aux niveaux intermédiaires au sein des militantes sur les lieux de travail (43 %), qu'aux postes exécutifs des organisations syndicales (47 %), bien qu'elles aient investi massivement le marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Pourtant, les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes, oscillant entre proclamations de leur droit au travail et renvoi des intéressées au foyer[257] [258].

[256] Boucquey, Eliane. « Divorcer d'un syndicat », *Les cahiers du GRIF*, n°4, 1974, pp.28-29.
[257] Zylberberg-Hocquart, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France 1870-1914*.Anthropos, Paris, 1978, pp.326.
[258] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2013, pp.379-387.

Dans le champ syndical, l'action de la CFDT en faveur de la cause des femmes, entendue ici comme la défense des intérêts catégoriels des femmes visant l'amélioration de leur statut et de leurs conditions[259], n'est pas nouvelle[260]. Bien au contraire, celle-ci fait figure de pionnière. Néanmoins, le rapport à la cause des femmes semble ambivalent au regard de l'histoire de l'organisation, qui bâtit son identité d'abord sur la construction d'une théorie du « socialisme démocratique et autogestionnaire » pour ensuite reconnaitre le marché comme un cadre indépassable du syndicalisme[261]. À cet égard, la ligne revendicative relative à la « cause des femmes » semble moins nette qu'elle n'y parait à l'image de l'histoire plurielle des féminismes[262]. La voie tortueuse et les recompositions des luttes pour les droits des femmes imprègnent la cause pour l'égalité des sexes[263]. Quels rapports la CFDT entretient-elle à la cause des femmes ? Ce rapport est-il univoque et constant dans le temps ? S'exprime-t-il de la même manière à l'intérieur de l'organisation qu'à l'extérieur ?

Par hypothèse, ce rapport à la cause des femmes serait avant tout dynamique et évolutif au fil des décennies. Il ne serait pas immuable et relèverait de différentes stratégies syndicales de la part de la CFDT. D'abord empreinte de valeurs familialistes issues du catholicisme et héritées de la CFTC[264] (c'est-à-dire qui vise à assurer la permanence, la stabilité et la durée de structures familiales traditionnelles)[265], puis en faveur d'une lutte des classes et des sexes, la centrale abandonnerait depuis les années 1980 un rapport trop « politisé » à la cause des femmes. La cause serait reformulée sous la forme de l'égalité et de la mixité en tendant à perdre ses aspects les plus contestataires[266]. Ce changement de cap s'exprimerait notamment à travers des liens plus ou moins distants avec d'autres « espaces de la cause des femmes »[267], telles que des associations féministes, sur une ligne plus radicale. Depuis la décennie 2000, et surtout

---

[259] Blanchard, Soline, et al. « La cause des femmes dans les institutions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.223, n°3, 2018, pp.4-11.
[260] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros-CNRS, Paris, 1980, pp.271.
[261] Defaud, Nicolas. « De l'autogestion au syndicalisme de proposition. Sociologie d'une conversion sans convertis », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.19-36.
[262] Bard, Christine. « Insaisissable féminisme », *Cités*, vol.73, n°1, 2018, pp.19-28.
[263] Rochefort, Florence. *Histoire mondiale des féminismes.* Presses Universitaires de France, Paris, 2018, pp.128.
[264] Bard, Christine. « L'apôtre du social et l'ange du foyer : les femmes et la CFDT à travers Le Nord-Social (1920 – 1936) », *Le mouvement social : bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale*, vol.4, n°165, pp.23.
[265] Lenoir, Remy. « L'effondrement des bases sociales du familialisme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°57-58, 1985, pp.69-88.
[266] Blanchard, Soline. Jacquemart, Alban. Perrin, Marie. Romerio, Alice. (dir.), « La résistible institutionnalisation de la cause des femmes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°223, 2018, pp.92.
[267] Le concept de « l'espace de la cause des femmes » désigne la configuration des sites de mobilisation au nom des femmes et pour les femmes dans une pluralité de sphères sociales (Bereni, 2015). Ce concept permet de montrer comment la « représentation équilibrée » des sexes s'est imposée comme une évidence.

2010, la centrale serait davantage le relais du « féminisme de marché », porté par les femmes cadres, qui repose sur la valorisation de l'entrepreneuriat, les réseaux et les capacités individuelles comme moyen d'améliorer la condition des femmes[268]. Les facteurs structurels et historiques de la division sexuée du travail seraient peu à peu négligés et ne serviraient plus de cadre de référence.

Par ailleurs, le rapport à la cause des femmes de la CFDT serait multiple et protéiforme. Loin d'une vision monolithique, cette cause s'exprimerait de manière différente entre l'extérieur et l'intérieur de l'organisation syndicale. En effet, en investissant différents terrains de luttes des droits des femmes, la mise en place de mesures volontaristes en faveur de la mixité et de l'engagement des femmes serait discontinue dans le temps. Au plus fort de son niveau pendant les années 1970, menées de front par l'engagement de Jeannette Laot jusqu'à sa nomination au gouvernement de François Mitterrand, les mesures volontaristes s'étioleraient et apparaitraient inachevées au regard de la lutte pour la féminisation des structures syndicales qui connaitraient plusieurs décennies d'atonie.

Afin d'éclairer le processus historique de construction et d'évolution de la cause des femmes à la CFDT, nous proposons d'étudier trois périodes. En nous intéressant aux racines de ce syndicalisme, issu du catholicisme, nous montrerons dans un premier temps un rapport ambigu à cette cause qui glisse peu à peu vers la reconnaissance de la lutte des classes et des sexes lors de son projet de laïcisation à partir des années 1960. Dans un second temps, nous nous intéresserons à une époque charnière de la CFDT, celle dite du « recentrage » engagé à la fin des années 1970. Nous montrerons de quelles manières ce changement de cap insuffle un rapport dépolitisé à la cause des femmes davantage centrée sur la sphère professionnelle. En dépit des premières mesures volontaristes au sein de l'organisation et de la nomination d'une femme à la tête de la centrale, la mixité au sein de la CFDT tend paradoxalement à régresser. Enfin, nous terminerons notre propos par les décennies 2000 et 2010. Dans la veine des années précédentes, et malgré d'importantes modifications législatives en matière d'inclusion des femmes dans les mandats de représentation (politique et syndical) et la forte féminisation de sa base d'adhérent.e.s, la promotion d'une approche intégrée de l'égalité peine à modifier la sous-représentation des femmes aux postes clés de l'organisation.

---

[268] Pochic, Sophie. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », Margaret Maruani éd., *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes.* La Découverte, 2018, pp.42-52.

Ce chapitre sociohistorique s'appuie sur une recherche documentaire issue des archives confédérales de la CFDT. Non exhaustive, elle repose en grande partie sur des écrits, des procès-verbaux de militantes et militants, la presse syndicale et d'un corpus de tracts (Encadré n°3). Des entretiens avec des responsables viennent compléter ces archives. Enfin des données de l'enquête EPASY permettent de donner un cadre descriptif à notre propos, en l'occurrence sur le rapport à la mixité des structures et des militant.e.s en 2018.

Encadré n°3 : Les tracts comme révélateur du rapport d'une organisation à la cause des femmes

Ce chapitre propose de s'appuyer sur une analyse de tracts comme révélateur de la place de la « cause des femmes » au sein de la CFDT. Depuis quelques années ont vu se multiplier en France des initiatives scientifiques à propos de l'usage des images dans les enquêtes en sciences sociales[269]. Dans le même temps persiste une forme répandue de désintérêt à propos de ce matériau et d'objet d'étude en tant que tel en sociologie, alors même qu'elle fut perçue comme une véritable révolution dans la pratique du terrain ethnographique à la fin du XIXe siècle et du début du XX siècle[270]. Si en histoire, l'iconographie est davantage légitime, l'usage de la photographie est encore sous-investie en histoire du travail et du mouvement ouvrier[271]. Serait-ce parce que l'usage des visuels en sciences sociales entre dans la catégorie du matériau « moyen » (par opposition et hiérarchisation à l'entretien et l'observation ethnographique) pour reprendre la formule de Pierre Bourdieu à propos de la photographie[272] ? Ou en raison des difficultés à publier des articles utilisant des archives visuelles, alors que les revues scientifiques ont désormais standardisé l'écriture scientifique[273] ?

[269] Maresca, Sylvain. Meyer, Michael. *Précis de photographie à l'usage des sociologues*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2013, pp.109.
[270] Delaplace, Gregory. *Usages ethnographiques de la photographie*. Cours à l'Université Paris-Nanterre, 2017.
[271] Dewerpe, Alain. « Miroirs d'usines : photographies industrielle et organisation du travail a l'Ansaldo (1900-1920) » *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 1987, pp.1079-1114. Januarius, Joeri. "Picturing the everyday life of Limburg miners: Photographs as a historical source". *International Review of Social History*, 2008, vol.53, n°2, pp.293-312.
[272] Bourdieu, Pierre. *Un art moyen. Essai sur les usages sociaux de la photographie*, Les éditions de minuit, Paris, 196, pp.368.
[273] Dans les revues de sociologie française, seule la revue Actes de la recherche en sciences sociales valorise l'usage du matériau visuel, plus souvent en illustration qu'en méthode principale d'investigation.

Pourtant, des recherches sociologiques (notamment Nord-Américaines issues de l'école de Chicago avec les *visual studies*[274] et plus rarement francophones) ont intégré cet outil qui ne demande qu'à être amélioré. Pour ne citer que quelques exemples, les travaux de Douglas Harper[275], Nels Anderson[276], ou encore ceux de Chombart de Lauwe[277], Sébastien Chauvin[278] et Cécile Cuny[279] montrent toute la pertinence de ce travail. « *Chaque image est un produit social et a une valeur sociale en tant que produit d'une activité humaine. Ces images peuvent être un moyen de communication, de documentation, d'information, de dénonciation, et elles acquièrent une validité sociologique quand elles sont insérées comme données dans un projet de recherche.* » [280].

À cet égard, le tract, comme support matériel de l'action militante s'insère dans ce cadre d'étude. Il est, tout à la fois, un support matériel, un message et un moyen de transmission de l'information, élaboré en fonction d'une multitude d'objectifs. Comme la photographie publicitaire, le tract peut s'apparenter à « un théâtre réaliste dont la morale est toujours optimiste »[281]. Le choix du message et de la situation n'est pas livré au hasard et tend à coller à une certaine réalité. Au-delà d'un « moyen de communication » inscrit dans un processus plus large d'interaction entre deux ou plusieurs acteurs, le(s) producteur(s) – ou émetteur(s) – et le(s) récepteur(s), le tract revêt d'une « technologie militante »[282] qui mobilise des savoirs et savoir-faire au sens d'usages et d'appropriations multiples[283]. Les travaux de Jean-Gabriel Contamin[284] sur la pétition et le pétitionnement ou Philippe Burtin[285],

[274] Becker, Howard. « Photography and Sociology », *Studies in the anthropology of visual communication*, n°1, 1974, pp.3-26.
[275] Harper, Douglas. *Good company: A tramp life*, The university of Chicago Press, Chicago, 1982, pp.224.
[276] Nels, Anderson. *Le hobo, sociologie du sans-abri*, Armand Colin, Paris, 2011, pp.400.
[277] Chombart de Lauwe, Paul-Henri. *Photographies aériennes. Méthode, procédés, interprétation. L'étude de l'homme sur la terre*. Armand Colin, Paris, 1951.
[278] Chauvin, Sébastien. *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*, Le Seuil, Paris, 2010, pp.339.
[279] Cuny, Cécile. *« On n'est pas des robots », Ouvrières et ouvriers de la logistique*, Créaphis, Paris, 2020, pp.212.
[280] La Rocca, Fabio. « Introduction à la sociologie visuelle », *Sociétés*, vol.95, n°1, 2007, pp.33-40.
[281] Bourdieu, Pierre. *Un art moyen. Essai sur les usages sociaux de la photographie*, Les éditions de minuit, Paris, 196, pp.368.
[282] Blum, Françoise. *Des radios de lutte à Internet. Militantismes médiatiques et numériques*, Publications de la Sorbonne, Paris, 2012, pp.269.
[283] Stuppia, Paolo. *Les tracts du mouvement « anti CPE » de 2006. Sociologie d'une technologie militante*. Thèse de sciences politiques sous la direction d'Isabelle Sommier, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, pp.534.
[284] Contamin, Jean-Gabriel, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : L'exemple de la pétition en France*, Université Paris I, thèse de Doctorat en Science Politique sous la direction de Michel Offerlé, 2001.
[285] Burtin, Philippe. « Attitude et idéologie syndicales : Une analyse des tracts distribués à Renault-Billancourt », *Revue Française de science politique*, n°6, 1977, pp.915-931.

abondent en ce sens. Les appropriations d'une même technologie, par une pluralité d'actrices et d'acteurs, sont liées aux contextes et aux configurations historiques[286].

Dans notre situation, nous cherchons plutôt à étudier de quelles manières les femmes et les hommes sont représentés, de la codification genrée comme des assignations professionnelles[287][288], comme caisse de résonnance et faisceau d'indices objectifs de la ligne revendicative du syndicat concernant la cause des femmes. Rappelons qu'historiquement, la conception et la production de tracts sont des activités essentiellement masculines[289], encore aujourd'hui. Selon l'enquête RÉPONSE de 2010 de la Dares, parmi les représentant.e.s syndiqué.e.s du personnel qui produisent plusieurs fois dans l'année des tracts pour le syndicat, 67 % sont des hommes. C'est donc un certain regard (appelé aussi « *Male Gaze* »[290] dans la littérature anglo-saxonne) des rapports sociaux de sexe, de la masculinité, de la féminité qui s'exprime à travers les tracts, où l'on a « *longtemps fait miroiter à la lectrice les douceurs rassurantes de ce foyer qu'elle a injustement délaissé* »[291], comme le sont parfois certains manuels scolaires[292].

À ce titre, l'étude d'une série de publicités par Erving Goffman permet d'établir un pont entre l'analyse des interactions, de la communication et des représentations visuelles des comportements[293]. Dans cette recherche reposant sur un corpus de 508 photos publicitaires, le sociologue s'intéresse à la mise en scène des corps pour en dégager des idéaux types (« la femme lointaine », « la femme soumise », « jeux de mains », etc.). L'utilisation et l'étude des images sont ainsi explicitement mises au service de l'analyse sociale de la division sexuelle et de sa mise en parallèle avec les conventions du langage photographique. C'est dans cette voie, que s'engage ce chapitre en interrogeant la

[286] Diani, Marco. Bagnara, Sébastiano. « Les tracts comme indicateurs de tensions conflictuelles », *Revue française de sociologie*, n°25, 1984, pp.376-395.
[287] Zellal, Coline. « Mémoire et images du travail dans les parfumeries grassoises (1900-1950): les clichés du genre », *Genre & Histoire*, 2012, n°10 (en ligne).
[288] Geers, Alexie. « La féminité naturelle de la presse mindstyle: entre essentialisation et resignification des savoirs féminins ». *Recherches Feministes*, 2020, vol.33, n°1, pp.53-331.
[289] Contamin, Jean-Gabriel. « Le tract, à quoi bon ? », *Vacarme*, vol.45, n°4, 2008, pp.68-71.
[290] Mulvey, Laura. « Visual pleasure and narrative cinema », *Screen*, vol.16, n°2, 1975, pp.6-18.
[291] Lugan Dardigna, Anne-Marie. *Femmes-femmes sur papier glacé. La presse « féminine », fonction idéologique*, Préface de Mona Chollet, La Découverte, Paris, 2019, pp.312.
[292] Sinigaglia-Amadio, Sabrina. « Place et représentation des femmes dans les manuels scolaires en France : la persistance des stéréotypes sexistes », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.vol.29, n°2, 2010, pp.46-59.
[293] Goffman, Erving. « Gender Advertisements », *Studies in the anthropology of visual communication*, vol.3, n°2, 1976. Des extraits en ont été publiés sous le titre « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°14, 1977, pp.34-50.

ritualisation des rapports sociaux de sexe dans les tracts de la CFDT. Nous chercherons à savoir si ceux dégagés par Goffman sont valables au sein de cette « technologie militante » tout en reflétant une certaine idée de la place des femmes au sein de la société et du syndicat.

Pour mener à bien ce but, un échantillon de 65 tracts (jusqu'à épuisement du matériau et des critères) a été constitué aléatoirement à partir des archives confédérales de la CFDT de 1960 à nos jours. La collection des photographies confédérales ne fait pas l'objet d'un inventaire public. Pour y accéder, une demande au préalable a dû y être menée. Une fois l'autorisation obtenue par le service des archives de la CFDT, un fichier a été constitué pour consulter les documents souhaités. L'ensemble des iconographies de la CFDT sont accessibles au sein du « carton » : « Affiches, plans, dessins, tirés à part, dépliants, brochure » décliné en sous rubriques nommées « CFI » et numérotées de 3 à 18. Le critère de sélection d'un tract reposait uniquement sur la présence physique et/ou graphique de femmes et/ou d'hommes, sans prendre en compte le message diffusé. Pour cette raison, la vocation à l'exhaustivité, en interrogeant l'ensemble des feuilles éphémères, d'émetteurs, des situations d'élaboration et de diffusion, ne peuvent guider notre raisonnement : le « vertige du chiffrage » doit être remplacé par une démarche en termes de « significativité », tant dans la constitution d'un corpus de tracts que dans l'étude de la ritualisation du féminin et du masculin. Nous avons ensuite suivi la méthode « des points fixes », proposés par Paolo Stuppia dans sa thèse[294], plutôt qu'une analyse lexicométrique. Pour cela, et comme pour d'autres méthodes en sciences sociales, nous avons appliqué une grille d'observation standardisée utilisée de manière systématique[295]. Celle-ci renseigne le nombre de personnages et leurs caractéristiques sociodémographiques, leurs postures, leurs actions, les lieux dans lesquels ils et elles sont représentées, etc. Pour terminer, la sélection des tracts présentés repose sur une posture analytique qui se veut reconstructrice de sens et significatif, à l'image des entretiens[296].

[294] Stuppia, Paolo. *Les tracts du mouvement « anti CPE » de 2006. Sociologie d'une technologie militante*. Thèse de sciences politiques sous la direction d'Isabelle Sommier, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, pp.534.
[295] Combessie, Jean-Claude. « I. L'observation », Jean-Claude Combessie (dir.), *La méthode en sociologie.* La Découverte, 2007, pp.12-23.
[296] Beaud, Stéphane. « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'« entretien ethnographique » », *Politix*, vol. 35, n°3, 1996, pp.226-257.

A. Jusqu'en 1970 : une cause ambiguë

Dans un premier temps, nous proposons de nous arrêter sur les débuts du syndicalisme issus de la tradition catholique et ouvrière jusqu'à la création de la CFDT lors de sa scission avec la CFTC en 1964. Cette période marque selon nous un rapport ambigu de la CFDT à la cause des femmes, dans le sens où elle connait un basculement. Pour éclairer cette séquence historique, nous serons attentifs à l'évolution de la présence des femmes sur le marché du travail salarié, mais aussi lors de certaines luttes. Vues comme des concurrentes directes au travail des hommes pouvant les conduire au chômage, les femmes, par l'autonomisation de certains espaces, parviennent lentement à faire reconnaitre leur place légitime dans le monde du travail et syndical. Peu de temps après la déconfessionnalisation, le rapport de la CFDT à la cause de femmes s'ancre dans une lutte des classes et des sexes en s'appuyant sur le projet autogestionnaire de la centrale bien que celui-ci peine encore à intégrer l'ensemble des militant.e.s. La décennie 1970 est également marquée par l'ouverture à d'autres espaces de la cause des femmes, comme le combat pour la contraception et l'avortement pour toutes.

1. Du familialisme catholique…

Revenir sur l'histoire de la mixité à la CFDT nécessite un retour sur la place des femmes sur le marché du travail en France. En effet, comment comprendre l'attitude du mouvement syndical à l'égard des femmes depuis sa reconnaissance légale en 1884, sans éclairer leur participation (toujours existante, mais plus ou moins visible au cours du XXème siècle) au travail et aux conflits sociaux ? Des pratiques d'inclusion limitée ou séparée se développent avec des modalités et une chronologie qui dépendent du contexte national et sectoriel, mais aussi du cadrage idéologique dominant du syndicat[297]. Malgré leur discours égalitariste, les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes.

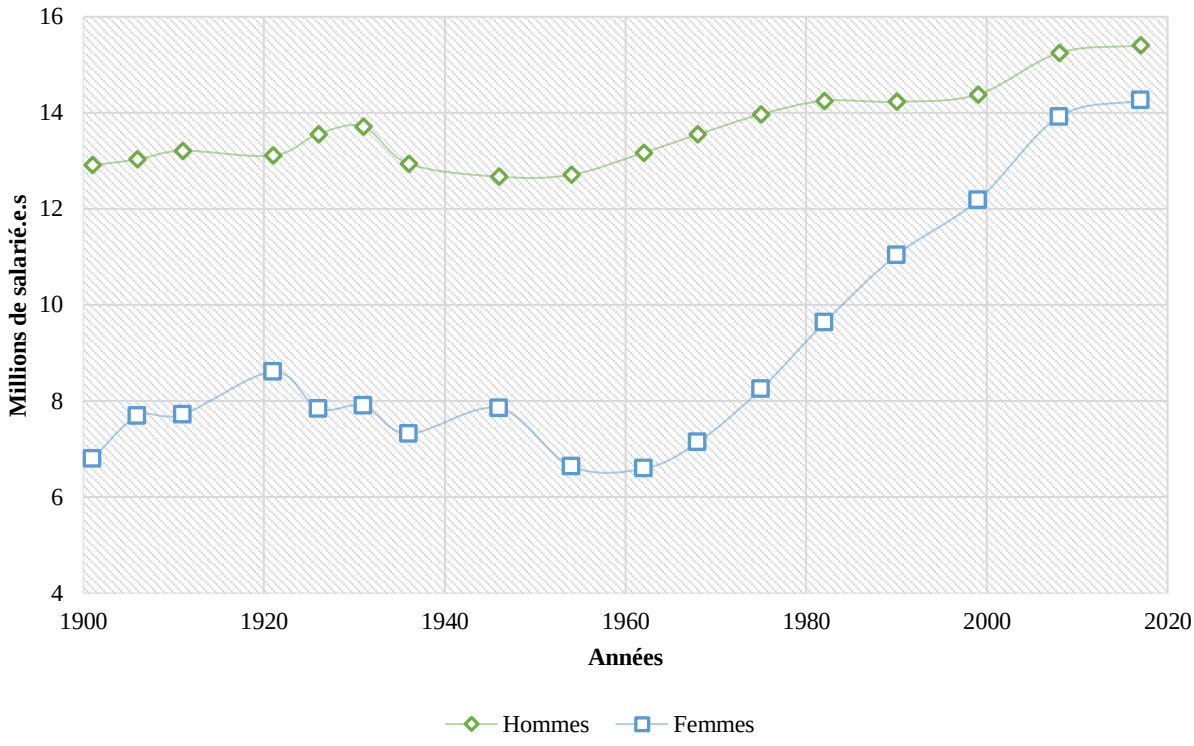
En France, le syndicalisme issu du catholicisme social prend racine dès 1891, à partir de l'encyclique *Rerum Novarum* sous le pontificat de Léon XIII. Engagée dans une nouvelle quête évangile de la société, l'Église découvre la question sociale et dénonce la « misère imméritée » des classes ouvrières[298]. Des associations ouvrières chrétiennes non mixtes sont

[297] Zylberberg-Hocquart, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France 1870-1914*.Anthropos, Paris, 1978, pp.326.
[298] Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2000, pp.35.

soutenues pour mener à bien cette mission à partir de 1906. À cette occasion, des organisations féminines (non mixtes) voient le jour dans l'industrie textile du Nord et dans la région Lyonnaise et s'implantent progressivement chez les employées[299].

Au début du XX siècle, la part des femmes et des hommes dans l'activité est relativement stable[300]. En 1901, 51 % de la population française, âgée de 18 à 64 ans, exercent une profession, dont 12,9 millions d'hommes et 6,8 millions de femmes (Figure n°6). Parmi cette population active, les hommes sont 66 %, quand les femmes sont 34 %. Elle ne sont plus que 6 % parmi les syndiqué.e.s[301].

Figure n°6 : Évolution de la population active en France de 1901 à 2017 selon le sexe (effectifs en millions)



Lecture : En 2017, les femmes sont 14,4 millions parmi l'ensemble de la population active française.
Champ : Population active occupée et non occupée au sens du bureau international du travail (BIT).
Source : Données issues des recensements de la population 1901 à 2008 et de l'enquête emploi 2017, tirées de la recherche Maruani, Margaret. Meron, Monique *Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011*. La Découverte, Paris, 2012, pp.232.

[299] Bard, Christine. « L'apôtre du social et l'ange du foyer : les femmes et la CFDT à travers Le Nord-Social (1920 – 1936) », *Le mouvement social : bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale*, vol.4, n°165, pp.23.
[300] Maruani, Margaret. Meron, Monique *Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011*. La Découverte, Paris, 2012, pp.232.
[301] Guilbert, Madeleine. *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914 : présentation et commentaire de documents pour une étude du syndicalisme féminin*, CNRS-CES, Paris, 1966, pp.509.

À partir de 1906, la population active croit de nouveau. Le taux d'activité des femmes passe de 35 % à 39 % pendant que celui des hommes stagne autour de 68 %. Si l'interprétation de cette augmentation est source de débat, les femmes sont plus nombreuses à travailler qu'auparavant. Leur présence s'accroit en revanche lentement au sein du monde syndical. En 1911, les femmes représentent 9 % des syndiqué.e.s[302].

Jusqu'en 1914, les syndicats sont dans leurs majorité opposés au travail des femmes[303]. Des débats intenses ont lieu lors des premiers congrès sur la concurrence des bas salaires féminins et la menace qu'elles feraient poser sur l'emploi des hommes. Cette posture des syndicats au travail salarié des femmes se traduit jusqu'à certaines mobilisations : « des grèves d'ouvriers pour le renvoi d'ouvrières »[304] en particulier au sein de secteurs qualifiés à prédominance masculine en lien avec le machinisme[305]. Au sein de secteurs plus féminisés, l'attitude des syndicats fluctue, à l'exception de l'industrie des tabacs où les femmes sont très présentes et combatives[306]. À la veille de la Première Guerre mondiale, une première campagne pour la syndicalisation des femmes est engagée en réaction à la place qu'elles occupent sur le marché du travail et au sein des grèves.

La Première Guerre mondiale marque une période dite importante de « mise au travail » des femmes pour remplacer les hommes partis au front[307]. Les recherches féministes tendent à nuancer cette histoire. Plutôt que d'un simple afflux des femmes sur le marché du travail, il semble qu'une mobilité intersectorielle en soit la raison la plus significative[308]. La main-d'œuvre féminine, jusqu'ici surreprésentée dans des secteurs peu réglementés et mal payés, est mise en lumière au sein de secteurs de l'industrie et des transports mobilisés au profit de la guerre sous le sceau de la propagande. La « visibilité » des femmes au travail augmente,

---

[302] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2013, pp.379-387.
[303] Zylberberg-Hocquart, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France 1870-1914*.Anthropos, Paris, 1978, pp.326.
[304] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros-CNRS, Paris, 1980, pp.271.
[305] Milkman, Ruth. « Two worlds of unionism. Women and the new labor movement » in Cobble Dorothy Sue. (dir.), *The sex of class. Women transforming American labor,* Cornell University Press, New York, 2007, pp.63-80.
[306] Guilbert, Madeleine. *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914 : présentation et commentaire de documents pour une étude du syndicalisme féminin*, CNRS-CES, Paris, 1966, pp.509.
[307] Thébaud, Françoise. *La femme au temps de la guerre de 14*, Payot, Paris, 2013, pp.478.
[308] Downs, Laura Lee. « Salaires et valeur du travail. L'entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande-Bretagne (1914-1920) », *Travail, genre et sociétés*, vol.15, n°1, 2006, pp.31-49.

subitement et fortement[309]. À l'issue du premier conflit mondial, la multiplication des grèves et le retour à la France de l'Alsace et de la Moselle (creuset du syndicalisme chrétien sous l'occupation allemande) précipitent la création de la CFTC qui comporte dès 1919, 37 % d'adhérentes[310].

De 1921 à 1926, la population active baisse légèrement pour les hommes, contrairement aux femmes qui connaissent une baisse spectaculaire : 700 000 femmes en moins sont comptabilisées. À partir de 1931, on note de nouveau une contraction de la présence des femmes sur le marché du travail salarié. « *Après la crise de 1929, les hommes sont, globalement, plus souvent comptés comme chômeurs, mais on recense aussi moins dans l'emploi. Il est bien possible qu'un certain nombre de femmes ayant perdu leur emploi durant la grande crise aient été classées parmi les inactives plutôt que les chômeuses*. »[311]. En 1936, en raison du recul de la natalité et de la hausse de la mortalité liés à la Première Guerre mondiale, on observe une baisse des personnes qui exercent une activité en France. La part de la population active chute, et ce recul concerne les femmes (de 37 % à 34 %) comme pour les hommes (de 69 % à 65 %). Pour la première fois depuis le début du siècle, moins de la moitié de la population est dite active.

En mai-juin 1936, une vague de grèves spontanées éclate en France après la victoire électorale du Front populaire. La place des femmes lors de ces évènements marque une rupture significative dans le déséquilibre des rapports sociaux de sexe. À la différence d'anciens mouvements, celui des midinettes de 1917 ou des sardinières de 1924[312], la participation des femmes aux grèves de 1936 n'est pas circonscrite à une corporation ni limitée géographiquement[313]. Elle est cette fois interprofessionnelle et nationale. Néanmoins, elles peinent encore à se faire pleinement entendre du pouvoir politique et syndical encore largement représenté par des hommes. Si les accords de Matignon leur permettent d'obtenir le droit d'élire leurs délégués du personnel et d'être elles-mêmes élues (avant d'avoir obtenu le droit de vote

---

[309] Maruani, Margaret. Meron, Monique *Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011*. La Découverte, Paris, 2012, pp.38.
[310] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2013, pp.379-387.
[311] Ibid, p.82
[312] Vigneux, Jean. *La grève des sardinières de Douarnenez (Finistère) en 1924 : une grève communiste ?* Archives du communisme, ANR Paprika, En ligne, 2014.
[313]Jacquemond, Louis-Pascal. *L'espoir brisé. 1936, les femmes et le Front populaire*, Bélin, Paris, 2016, pp.440.

de 1945), les femmes seront flouées par la généralisation des conventions collectives qui entérinent les inégalités de genre[314].

À cette occasion s'opère un rapprochement entre les syndicats féminins chrétiens et la CFTC, jusqu'ici séparés, lors du congrès de 1937[315]. Le mouvement enclenché à partir de 1936 en faveur du regroupement des groupements féminins et masculins au sein des mêmes syndicats reçoit l'appui d'un nombre important de militants chrétiens. De ce rapprochement, nait la commission féminine de la CFTC, présidée par Marcelle Berdin, qui tend à orienter l'action syndicale de la centrale en vue d'obtenir des conditions de travail plus humaines notamment en mettant un frein aux abus du machinisme, qui ne frappent pas de la même manière les hommes et les femmes. La première préoccupation est de mettre à l'étude la question du travail des femmes aux machines et de sa répercussion sur la santé des travailleuses. L'instauration des commissions féminines sur le plan local, régional et confédéral constitue le prélude à une fusion complète des syndicats féminins et masculins. En 1944, la possibilité de constituer des syndicats mixtes est autorisée à la CFTC. La même année, l'ordonnance du 21 avril 1944 accorde le droit de vote aux femmes et instaure le suffrage universel. La notion de « salaire féminin » est supprimée. « À travail égal, salaire égal » est alors inscrit dans la législation française. Si pour beaucoup le féminisme et la « cause des femmes » n'avait plus raison d'être[316][317], il s'ensuit une période dite de creux de la vague du féminisme qui se caractérise par une phase d'exploitation des acquis jusqu'à la fin des années 1960.

Pourtant à en observer de plus près la presse syndicale de l'époque (Figure n°7), les femmes sont représentées de manière prioritaire dans la sphère privée tandis que la sphère professionnelle est réservée aux hommes. Pendant que l'homme porte des charges sur un chantier et bâtit des murs sur fond d'usines, la femme est entourée des enfants ou dans l'ombre du foyer, en coulisse, attachée à préparer le repas de sa famille. L'opposition « dedans » assigné aux femmes et « dehors » appliqué aux hommes est explicite à partir d'une grille de lecture traditionnelle de la place des sexes. L'espace n'est pas encore un enjeu de lutte. En 1955, la

---

[314] Machu, Laure. *Les conventions du Front populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, thèse de doctorat d'histoire, université de Paris-Ouest Nanterre, sous la direction de Catherine Omnès, 2011.
[315] Chabot, Joceline. *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 2003, pp.237.
[316] Gaspard, Françoise. « Où en est le féminisme aujourd'hui ? », *Cités*, vol.9, n°1, 2002, pp.59-72.
[317] Simone de Beauvoir elle-même, en 1949, dans *Le deuxième sexe*, semble dire que tout à cette date est acquis, du moins en droit : « En gros nous avons gagné la partie ».

CFDT, contrairement à la CGT avec le magazine *Antoinette*, ne dispose pas de presse féminine et n'en veut pas. Cela a deux conséquences essentielles : « *On parle plus et plus souvent dans la presse (CGT) des questions féminines que dans la presse cédétiste. Antoinette propose des articles sur le rôle des femmes, leur syndicalisation, et aussi sur des sujets tels que l'avortement, le viol, le partage des tâches dans le couple. En revanche, la presse générale de la CGT est beaucoup plus « masculine » que celle de la CFDT.* »[318]

Figure n°7 : Tract de 1957 pour le manifeste du 29ème congrès confédéral de la CFTC



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 5 « Affiches de la confédération CFTC de 1937 à 1964 ».

[318] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros-CNRS, Paris, 1980, pp.57.

Les années 1960 permettent néanmoins à la commission féminine confédérale de la CFTC d'élaborer une stratégie syndicale pour les femmes qui permet progressivement à la centrale de redéfinir son action en direction des travailleuses. Dès 1961, « les vierges rouges »[319] de la commission, menées par Aimée Jantet (trésorière à la fédération des industries chimiques), Madeleine Delessert (permanente au bureau de l'union départementale du Rhône) et Jeannette Laot (secrétaire de la fédération des tabacs, qui se distingue à l'époque par son mode de vie[320]) engagent une réflexion large sur la condition des femmes en délaissant la question familialiste largement portée par la CFTC jusqu'à sa déconfessionnalisation en 1964 avec une certaine idée des « rôles » sexués. Ce basculement inédit dans le champ syndical prend racine dans différents courants proches de la nouvelle gauche et des organisations féministes de l'époque, tels que le Mouvement démocratique féminin ou encore le mouvement français pour le planning familial. La perméabilité de ces univers concourt à ouvrir un nouvel espace de la cause des femmes tout en menant une réflexion sur la condition féminine dans la sphère productive et de plus en plus dans la société en général au sein de l'organisation syndicale[321].

En 1964, à l'issue de l'évolution vers un syndicalisme laïc, la CFTC se transforme en CFDT. Eugène Descamps est élu secrétaire général. La centrale pose (timidement) le principe de non-discrimination entre hommes et femmes et s'oppose à l'exploitation des travailleuses, bien que les positions de la commission féminines confédérales soient loin d'être unanimes dans l'organisation. La CFDT qui, malgré la distance prise envers l'église depuis 1964, reste encore empreinte de familialisme, en l'occurrence lors de la Loi Neuwirth où la question de la contraception reste taboue et très rarement abordée en cette fin de décennie. En 1967 avec le colloque « femmes au travail », la CFDT rend publiquement son analyse et une position à l'égard des femmes dans la société et leurs places. Ces revendications s'inscrivent peu à peu dans l'orientation de la centrale. En 1968, la CFDT appelle les travailleuses et travailleurs à agir sur les lieux de travail tout en soutenant la création des sections syndicales d'entreprises. C'est la première fois que le syndicalisme est reconnu dans l'entreprise. Les événements de mai 68 concourent au développement du projet autogestionnaire de la centrale syndicale qui émerge graduellement. Ce dernier propose un nouveau rapport à la cause des femmes. Les valeurs

[319] Chaperon, Sylvie. *Les années Beauvoir (1945 – 1970),* Fayard, Paris, 2000, pp.430.
[320] Mère seule, elle a choisi de laisser sa fille sous la responsabilité de sa mère et sa sœur à Brest, pour prendre un poste de permanente à Paris. Cf. Laot Jeannette, « Parcours », Travail, genre et sociétés, 2000, n°4, pp.5-27.
[321] Le Brouster, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regards sur la CFDT de 1960 à nos jours », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.53-65.

familialistes sont abandonnées au profit de revendications qui allient la lutte des classes et des sexes.

2. …au socialisme démocratique

De 1970 à 1976, alors que la place des femmes sur le marché du travail salarié est toujours plus importante, le rapport de la CFDT à la cause de celles-ci évolue et reflète son ambition à pouvoir articuler luttes des classes et luttes des sexes. Entre 1968 et 1982, le taux d'activité des femmes augmente de 5,8 points, soit une hausse de 2,5 millions de femmes supplémentaires comptabilisées sur le marché du travail salarié. Malgré quelques balbutiements, la centrale engage pour la première fois des mesures volontaristes dans le champ syndical auquel s'ajoute le débat sur la contraction et l'avortement. Le rapport de la CFDT à la cause des femmes débute avec la dénonciation de la situation de subordination de la femme (1970) pour traiter ensuite de la domination des femmes par les hommes (1973) en marquant enfin sa volonté de s'attaquer à l'oppression spécifique des femmes (1976).

Le 35e congrès confédéral acte le projet autogestionnaire de la CFDT. À cette occasion, une réflexion est menée afin de proposer une alternative à la société capitaliste : « *La gestion et l'organisation de l'entreprise doivent revenir aux travailleurs afin qu'ils puissent intervenir sur leurs conditions de travail* » (les grèves LIP de Besançon en 1973 ou CIP serviront de références tout en mettant en lumière le lien entre luttes féministes et syndicales[322]). La période de foisonnement politique au début des années 1970 constitue un moment privilégié de diffusion des idées féministes, notamment sur les lieux de travail et auprès des femmes de classes populaires, qui voyaient arriver dans leurs usines des organisations syndicales plus ouvertes aux problématiques de genre, bien que la rencontre ait parfois été difficile[323]. Ce principe devient l'identité de la CFDT et l'amène à engager une réflexion sur le fonctionnement d'elle-même, en particulier sur la place des femmes dans l'organisation. La « radicalisation » de la CFDT, tout comme le contexte du mouvement des femmes, permet aux membres de la commission femme, et particulièrement à Jeannette Laot et à Aimée Jeantet, de faire de la lutte contre la subordination des femmes un élément stratégique du projet autogestionnaire de la CFDT et de proposer à la centrale une stratégie de libération des femmes et des hommes

[322] Maruani, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros-CNRS, Paris, 1980, pp.57.
[323] Gallot, Fanny. Meuret-Campfort, Eve. « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968. Rapports au féminisme et subversions de genre », *Politix*, vol. 109, n°1, 2015, pp.21-43.

articulant lutte des classes et lutte des sexes[324]. Lors du même congrès, la confédération se prononce en faveur de la libération de « la femme » et affirme vouloir associer l'ensemble de l'organisation à cette réflexion en invitant chaque fédération à intégrer à son activité les aspects « travailleuses ». Dans ce cadre, le secteur « femme » est supprimé, considérant que le maintien de mesures spécifiques marginaliserait les femmes et leurs revendications. Contre l'avis de la commission femme de la confédération, la présence d'au moins une travailleuse dans l'organisme exécutif est rejetée (principe valable depuis 1944, lors de la suppression du principe de non-mixité syndicale,[325] mais qui perdure au sein d'autres espaces de luttes[326]). En 1971, la commission femme est remplacée par une commission mixte qui tente malgré elle d'interpeller la CFDT sur la situation des travailleuses. Considérant les différentes structures syndicales pas encore prêtes à accepter les changements induits par la libération des femmes, le bureau national « met en sommeil » la commission. Comme le raconte Jeannette Laot, le mot féminisme n'était « *pas tabou mais rejeté ! […] je ne pouvais aller nulle part dans les réunions syndicales sans être agressée sur le sujet. Je me rappelle un congrès des mineurs, j'étais au repas, placée parmi les femmes de mineurs. C'était Jean Kaspar, le futur secrétaire général de la CFDT qui m'avait venir à ce congrès, qui à ce moment était toujours dans la conception traditionnelle de rôle de la femme* »[327].

Si la question des travailleuses est subitement passée sous silence par l'appareil confédéral, Jeannette Laot parvient toutefois à impulser d'autres horizons à la cause des femmes au sein de la CFDT, en l'occurrence à propos de la contraception et de l'avortement. Le 5 avril 1971, le magazine *Le nouvel observateur* publie un appel rédigé par Simone de Beauvoir pour la dépénalisation et la légalisation de l'interruption volontaire de grossesse et signé par 343 femmes. Depuis 1920, la contraception et l'avortement sont un crime passible de la cour d'assises (de 3 mois à 6 ans de prison). Bon nombre de femmes se rendent à l'étranger pour avorter (Angleterre, Suisse, Pays-Bas) et nombreuses sont celles qui, faute de moyens

[324] Informations disponibles sur le site du Maitron. Le dictionnaire biographique du mouvement ouvrier et social. https://maitron.fr/spip.php?article137219
[325] Le Brouster, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regards sur la CFDT de 1960 à nos jours », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.53-65.
[326] Jacquemart, Alban. Masclet, Camille. « Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, vol.46, n°2, 2017, pp.221-247.
[327] « Jeannette Laot », *Travail, genre et sociétés*, vol.4, n°2, 2000, pp.5-27.

suffisants, ont recours à des « faiseuses d'anges »[328]. À la suite de la publication du « manifeste des 343 », Jeannette Laot y impulse le débat au sein de la CFDT et conduit l'organisation à se prononcer pour une « procréation volontaire et consciente » et devient la première organisation syndicale à agir pour l'abolition de la Loi de 1920. À cette occasion, la CFDT noue certaines alliances avec des organisations féministes pour ne pas laisser le monopole de ces luttes à l'extrême gauche. Les organisations en question sont le mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC) (dont Jeannette Laot deviendra vice-présidente en 1973) et le mouvement français pour le planning familial (MFPF). En 1973, quelques mois après le procès de Marie-Claire Chevalier défendu par l'avocate Gisèle Halimi et qui allait servir de prémices à la Loi Veil de 1975, la confédération se positionne publiquement sur le sujet : « *Pour l'abolition des lois répressives sur l'avortement […], pour le développement de l'éducation et l'information sexuelles […], pour l'amélioration des conditions sociales et matérielles afin de permettre une procréation libre et responsable.* »[329].

En investissant ce nouveau terrain de lutte et par le biais d'un rapprochement avec certaines organisations, la CFDT connait une revitalisation de la prise en charge de la question des femmes, mises en sommeil au début des années 1970. Ce contexte social crée un contexte propice de (re)mise en œuvre d'une politique « travailleuses » qui s'inscrit conjointement dans un objectif de syndicalisation. Cet axe s'exprime dans la prise en charge du dossier « femmes » dans la société et sur le marché du travail d'une part, mais aussi dans la capacité à refonder le modèle syndical encore pensé par des hommes et pour des hommes. La mixité s'érige en principe d'un syndicalisme de masse et permet à la commission femme de revenir sur le devant de la scène syndicale[330]. Ce projet s'exprime d'abord pour la société. En mars 1975, à l'occasion de l'année internationale « de la femme » » promue par l'Organisation des Nations unies, la CGT et la CFDT présentent un accord inter confédéral sur les revendications des femmes salariées. Si jusqu'alors les deux organisations syndicales connaissent des divergences sur ce sujet[331], elles trouvent pour la première fois un terrain d'entente. Les deux centrales syndicales proposent un programme revendicatif commun de la prise en charge des inégalités entre

[328] Autain, Clémentine. « Féminismes et sexualité : « jouissons sans entraves » ! », *Mouvements*, vol.20, n°2, 2002, pp.30-36.
[329] Le Brouster, Pascale. « Contribution à l'histoire du Planning familial : le partenariat CFDT-MFPF au cours des années soixante-dix », *Genre & Histoire*, [En ligne].
[330] Source : « La mixité condition d'un syndicalisme de masse », *Syndicalisme*, 1981, pp.10.
[331] Gallot, Fanny. *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. La Découverte, Paris, 2015, pp.288.

femmes et hommes qui s'appuie en premier lieu sur la maternité, la contraception et l'avortement ; en second lieu l'égalité et la formation professionnelle ; enfin, sur les rapports sociaux de sexe.

Sur cette ligne revendicative, la CFDT affirme sa volonté de lutter contre les rôles sociaux, prédéterminés de l'homme et de la femme en redéfinissant les temps sociaux pour tous et toutes à l'image du tract présenté ci-dessous et daté de 1975 : une volonté affichée de soutenir les luttes de femmes (avec le poing levé) et de sortir des cadres et des rôles sociaux assignés au sein de la sphère privée et publique selon le genre (Figure n°8) comme l'écrit Jeannette Laot : « *La place infériorisée des femmes dans le travail, la famille et la société liée à une conception rétrograde du rôle de la femme fait de la condition féminine un grand problème de notre époque reconnu aujourd'hui comme une grande question nationale.* »[332]. Conquérir de l'espace pour les femmes est un enjeu central des mouvements féministes[333], mais aussi syndicaux en particulier pour les militantes syndicales de la CFDT de cette époque.

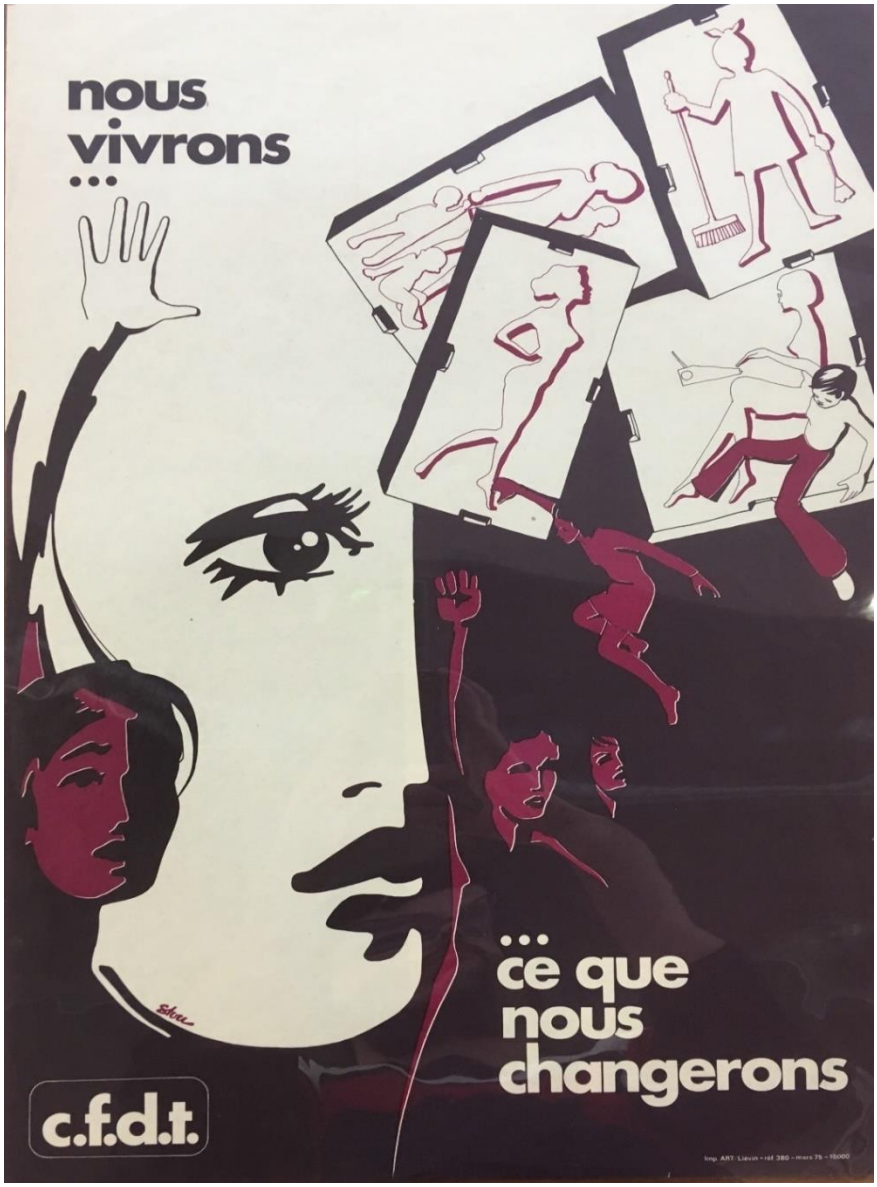
Mais ce projet ne pouvait s'effectuer sans apporter une nouvelle stratégie à la CFDT, en l'occurrence dans son organisation : « *Il n'y aura pas de syndicalisme de masse et de classe sans la participation des femmes à tous les niveaux de responsabilités* »[334]. À l'aube du 37e congrès de la CFDT, les femmes sont toujours sous représentées parmi les militant.e.s, en particulier au sommet de la pyramide de l'organisation. Les femmes représentent un tiers des adhérents cédétistes et ne sont plus que 2 (sur 31) au bureau national, 1 (sur 10) à la commission exécutive et 10 (sur 183) à la commission nationale[335]. Lors d'un débat sur la venue d'une seconde femme à la commission exécutive, le débat sur la mixité des structures est relancé et est inscrit au projet de résolution du congrès de 1976. La confédération entend jouer un rôle d'aiguillon (rôle qui perdure encore aujourd'hui), en incitant les structures à rechercher les moyens d'augmenter le nombre de femmes dans leurs instances statutaires. Pour la première fois, le fonctionnement de l'organisation syndicale et ses activités sont interrogés à l'aune du genre (horaires et durées des réunions, gardes d'enfants, expérimentations lors de

---

[332] Laot Jeannette. *Stratégie pour les femmes*, Editions Stock, Paris, 1977, pp.249.
[333] Bargel, Lucie. Bleuwenn Lechaux, Bleuwenn. Masclet. Camille. « Les féministes à la conquête de l'espace. », In Fillieule, Olivier. Sommier, Isabelle. Béroud, Sophie. Masclet, Camille. Collectif SOMBRERO (dir.). *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Actes Sud, Paris, 2018, pp.679-710.
[334] Source presse syndicale, « La mixité condition d'un syndicalisme de masse », *Syndicalisme*, 1981, pp.10.
[335] Le Brouster, Pascale. « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976 – 1982) », *Sens Public*, Vol.2, 2009, pp.13.

mobilisations). Pour cela, le principe de « recrutement naturel mixte » est adopté, mais déçoit la commission femme quant à son caractère non coercitif.

Figure n°8 : Tract de 1975 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

Faute de résultats significatifs, et croyant fermement que le fonctionnement démocratique du syndicat garantirait un recrutement mixte « naturel », le débat sur les quotas est investi peu de temps après en 1979. La question est posée en ces termes : « *Doit-on assurer un pourcentage minimum obligatoire de femmes à chaque niveau de structure syndicale ? Il faut se rendre à l'évidence : le syndicalisme était aussi sélectif pour les femmes que l'université*

pour la classe ouvrière ! »[336]. S'il est admis que le terme de quota peut servir à lancer le débat, le recours à cette mesure ne fait pas l'unanimité et les premiers arguments contre les quotas émergent. « *Y aurait-il suffisamment de candidats, en quantité et qualité ? Quels critères pour le quota : le nombre de femmes dans la société, dans la population active, dans la profession, le nombre de syndiqués ? Pourquoi privilégier une identité plutôt qu'une autre ? D'âge ? D'ethnie ? etc.* »[337].

À la veille du congrès, seules 7 structures sur 43 (Transport, Métallurgie, Chimie, Banques, Services, région Parisienne, Languedoc-Roussillon, toutes en lien avec le secrétariat "travailleuses") ont répondu à la note adressée aux unions régionales et aux fédérations afin de réaliser un bilan sur la mixité au bureau national de juin 1979. Seule la Métallurgie prend *« des dispositions pour créer les conditions d'une meilleure insertion des militantes dans toutes les structures »*[338]. Si le débat est loin d'avoir eu le succès escompté, il n'en marque pas moins un tournant puisqu'avec lui la CFDT s'engage « *à rechercher dès à présent des moyens concrets, y compris par exemple par l'instauration d'un quota dans les instances délibératives pour garantir la présence des travailleuses à tous les niveaux de responsabilité* »,[339] bien que rien ne soit à cette date encore contraignant pour obtenir plus de mixité.

Jusque dans les années 1970, le rapport à la cause des femmes à la CFDT se modifie. Par une volonté de laïcisation (bien qu'elle conserve un lien fort avec la jeunesse ouvrière chrétienne, la JOC), le syndicat abandonne progressivement les références aux valeurs familialistes au profit d'une lutte des sexes et des classes. Ce rapport s'ancre et rentre en écho avec le projet autogestionnaire de la centrale qui prend appui sur « l'esprit de mai » et de certaines expérimentations des pays de l'Est. Ces configurations historiques permettent à la centrale d'engager des réflexions plus profondes sur la place des femmes aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de la CFDT.

---

[336] Tozzi, Michel. *Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux. Régionalisme, féminisme, écologie*. Editions de l'atelier, Paris, pp.191.
[337] Ibid, p.90.
[338] Le Brouster, Pascale. « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976 – 1982) », *Sens Public*, vol.2, 2009, pp.13.
[339] Résolution sur le fonctionnement démocratique du 38e congrès confédéral de la CFDT de 1979.

B. 1980 – 1990 : une cause dépolitisée

Cette seconde partie éclaire de quelle manière l'abandon du projet autogestionnaire au profit d'un réformisme apolitique marque un certain tournant dans le rapport de la CFDT à la cause des femmes, en faveur d'une dépolitisation de celle-ci. Si des mesures volontaristes parviennent à être établies au niveau confédéral par l'injonction de quotas, la centrale tend à s'éloigner d'une cause jugée trop politisée, préférant investir avant tout la sphère professionnelle. Les années 1990 sont quant à elles marquées d'une atonie syndicale sur le terrain des droits des femmes, alors même la troisième vague du féminisme émerge en faveur d'une convergence des luttes et que pour la première fois, une femme est à la tête de la CFDT.

1. L'abandon du projet autogestionnaire…

Entre 1982 et 1990, le taux d'activité des femmes augmente de 3,4 points, soit une hausse de 1,4 million de femmes comptabilisées en plus. Dans l'optique du congrès de 1982, la confédération ambitionne de donner une portée aux résolutions votées du congrès de Brest, en l'occurrence sur la question de la mixité des structures afin d'aboutir à des mesures volontaristes et contraignantes. L'objectif premier est de faire « monter » des militantes afin de pouvoir présenter des candidates potentielles au bureau national et à la commission exécutive. En 1981, le départ de Jeannette Laot au gouvernement, alors conseillère de François Mitterrand, suscite inquiétude quant à sa succession parmi les militantes de la CFDT. Dans cette voie, les moyens encadrant le débat sur la mixité des structures se voient renforcés. La confédération investit plusieurs axes. Dans un premier temps, elle officialise la commission travailleuse (anciennement la commission femme) en 1980 afin d'impulser un axe directeur dans la lutte contre le manque de mixité. Elle développe ensuite les formations. Vectrices de la politique de mixité dans l'ensemble de l'organisation, les formations endossent le rôle de diffuseur dans une optique de préparer les militant.e.s au débat du prochain congrès. Un autre point d'appui de la mixité passe également par la presse syndicale qui se fait échos des débats. De 1979 à 1982, un tiers des articles intégrant la dimension travailleuse est consacré à cette question. Enfin, le

bureau de recherches, d'analyses et d'études confédérales (BRAEC) publie de plus en plus de notes sur la place des femmes dans les structures [340].

Dans la rédaction de la résolution du congrès de 1982, le choix du compromis est fait pour ne pas léser les hommes. Un nombre de nouveaux sièges est créé, comme au bureau national, qui passe de 31 à 39 sièges, mais reste identique pour les fédérations et unions régionales interprofessionnelles (au nombre de 14 avec un maximum de 10 hommes dans chaque). La commission exécutive reste, dans le projet de résolution, à 10 membres[341]. C'est dans un climat particulièrement sexiste que s'ouvre la séance consacrée au vote de la résolution. Le débat autour des quotas se polarise autour du « pour » et du « contre », malgré un travail préparatif ces dernières années. Au terme des discussions, l'ensemble de l'organisation vote une motion adoptée à 63 % qui impose la mixité des structures de l'organisation par l'instauration de quotas et porte à 25 % le nombre de femmes au bureau national, délégations des congres et au Conseil national. À l'issue du congrès de Metz, 10 femmes sont élues au bureau national sur 39 membres.

Avec ce congrès, la CFDT devient la première organisation syndicale en France à opter pour des mesures volontaristes afin de permettre une meilleure représentation de celles qui représentent alors 30 % des adhérent.e.s. Mais la confédération n'entend pas en rester là lors de cette décennie sur la question de la mixité des structures syndicales. En 1985, les mesures de 1982 deviennent statutaires au règlement intérieur. Le congrès confédéral les élargit à la commission exécutive. En 1987, à l'occasion du 8 mars, un premier rassemblement « Actu'elles » a lieu dans le but de porter la voix des militantes au sein de l'organisation et de rendre compte de leurs situations. Ces événements ont lieu tous les trois ans, mais cesseront en 2004. Enfin en 1988, avec la création de la charte mixité produite par la délégation femmes, la centrale vise à favoriser la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation à partir d'un document qui dicte les bonnes pratiques à suivre en matière de mixité. Désormais, chaque union régionale interprofessionnelle et fédération doit pouvoir dresser et présenter des bilans mixité tous les trois ans devant le conseil confédéral.

---

[340] Le Brouster, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regards sur la CFDT de 1960 à nos jours », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.53-65.

[341] Le Brouster, Pascale. « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976 – 1982) », *Sens Public*, vol.2, 2009, pp.13.

Paradoxalement, si les années 1980 marquent un tournant pour les femmes au sein de l'organisation, la CFDT freine en revanche son action en direction des travailleuses dans la société. Ce changement relève d'un choix d'orientation de la centrale. En effet, la conversion de la CFDT, caractérisée par un processus de dépolitisation et de déradicalisation des revendications, et l'acceptation de l'économie de marché comme cadre de l'action syndicale (période dite du « recentrage »)[342], amène la centrale à s'éloigner de certains aspects de la cause des femmes, en l'occurrence d'espaces féministes considérés comme trop politisés. La cause des femmes à la CFDT se recentre sur le monde professionnel, en particulier l'égalité professionnelle, l'égalité des carrières et des salaires. L'aggravation de la situation des femmes sur le marché du travail en raison des crises pétrolières - alors qu'elles représentent presque 40 % de la population active et 52 % des personnes en recherche d'emploi - conduit la CFDT à renouer avec les valeurs familiales. La centrale accepte par exemple une lecture « *beaucoup plus large du travail à temps partiel à travers la notion du temps partiel choisi, par opposition à celui subi* ».[343]

Ce sont bien ces valeurs qui se retrouvent au cœur de ce tract publié par la confédération (Figure n°9). Les femmes aux yeux de la centrale sont assignées dans l'ombre à plusieurs tâches, celles de mère, d'épouse, de salariée et de cuisinière. Dans la lumière, elles sont représentées sous des airs d'angélisme, celles de femmes qui semblent avoir une attitude candide à partir de traits caricaturaux de la féminité : tête penchée, regard vers le sol, représentation infantilisante. Peu à peu la remise en question de la division sexuée des tâches est abandonnée au profit d'une vision de l'égalité dépolitisée de la cause des femmes. En « recentrant » la cause des femmes à la sphère professionnelle, la CFDT privilégie la question de l'égalité au travail : un choix qui n'est pas sans lien avec le contexte législatif puisqu'en 1983, la Loi « Roudy », du nom de l'ancienne ministre des droits de « la femme », est votée.

---

[342] Defaud, Nicolas. « De l'autogestion au syndicalisme de proposition. Sociologie d'une conversion sans convertis », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.19-36.

[343] Le Brouster, Pascale. « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976 – 1982) », *Sens Public*, vol.2, 2009, pp.13.

Figure n°9 : Tract de 1985 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). En outre, la loi de 1983 précise et modifie les dispositions législatives de 1972 et de 1975 en supprimant la notion de « motif légitime » d'une quelconque discrimination et en définissant la notion de « valeur égale ». Est désormais considéré comme ayant une valeur égale et donc méritant un salaire égal « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience*

acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». La loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif du rapport de situation comparée (RSC) est de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. Élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise, le RSC constitue un outil de diagnostic qui doit permettre d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise puis de définir les actions susceptibles de supprimer les écarts de situation. Enfin, la loi complète l'égalité de traitement par la notion d'égalité des chances. Cette dernière notion implique que des actions spécifiques soient engagées envers les femmes pour garantir une égalité réelle. Ces actions « positives » reposent sur des pratiques discriminatoires en faveur des femmes. Ainsi la loi Roudy prévoit la possibilité que des mesures ponctuelles soient prises « *au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes* ». Dans ce cadre, l'action de la CFDT se cantonne à l'entreprise et repose sur la négociation collective à l'échelle de l'entreprise des plans « égalité » (même si peu de plans seront élaborés au final), la formation et les enquêtes « Travail en question ».

2. … en faveur d'un réformisme apolitique

Le rapport dépolitisé de la CFDT à la cause des femmes se poursuit pendant les années 1990 quand bien même le hausse du taux d'activité des femmes se poursuit. Il augmente entre 1990 et 2000 de 2,2 points, soit une hausse de 1,1 millions de femmes supplémentaires Malgré l'émergence de la troisième vague du féminisme au début de la décennie et la résurgence de la question des inégalités entre femmes et hommes, la CFDT marque une nouvelle fois ses distances envers les associations militantes en faveur des droits des femmes. En effet, alors même que la centrale s'engage pour une définition légale du harcèlement sexuel et que le congrès de 1992 élit pour la première fois une secrétaire générale à la tête de l'organisation, le lien à l'espace de la cause des femmes se consume.

En mars 1990, à l'occasion du 8 mars, la CFDT aborde la problématique du harcèlement sexuel au travail. En présence de Marie-Victoire Louis de l'association contre les violences faites aux femmes (AVFT), Claude Evin, ministre des Affaires sociales et de la Solidarité et Michèle André, secrétaire d'État aux Droits de la femme, la CFDT s'engage en faveur d'une définition légale du harcèlement. À ce sujet, Nicole Notat, alors secrétaire générale adjointe de la centrale déclare : « *Sur le harcèlement sexuel, un vide juridique existe en France. Il est*

possible d'obtenir réparation par la loi, mais rien sous l'angle conditions de travail, hygiène-sécurité et environnement au travail. Les CHSCT ne pourraient-ils pas se voir confier des missions élargies en la matière pour pouvoir prendre des mesures préventives ? »[344]. Cet engagement, toujours dans le cadre professionnel et sur le terrain de l'entreprise, aboutit à la loi de 1992 qui définit conjointement le harcèlement sexuel dans le Code pénal (Loi du 22 juillet 1992), et le Code du travail (Loi du 2 novembre de la même année). Après son adoption, une grande campagne de communication est portée par la confédération avec notamment une brochure adressée aux militant.e.s syndicaux, un guide, des affiches pour les locaux syndicaux, un dépliant destiné aux salarié.e.s. Une campagne « volontariste », dont Annie Thomas, membre de la commission exécutive en 1998, explique l'objectif : « *Si les mesures législatives adoptées en 1992 permettent aux femmes concernées de se faire entendre plus largement et d'engager des procédures judiciaires, l'action judiciaire n'est qu'un des outils de l'action syndicale. Nous avons aussi à développer une pratique de prévention et de négociation. Lever le tabou du non-dit sur le harcèlement sexuel au travail, faciliter et libérer l'expression des victimes, organiser une prise en charge syndicale efficace, sensibiliser et former les acteurs du monde du travail, développer des actions de prévention, tels sont aujourd'hui les objectifs de la CFDT* »[345].

En 1992, Nicole Notat accède à la fonction de secrétaire générale de la CFDT lors du congrès de Paris à la place de Jean Kaspar. Première femme à être la tête d'un syndicat français, et ex- secrétaire nationale chargée de la question des femmes à la CFDT, Nicole Notat, arrivée dans le contexte des mesures volontaristes mises en place à partir de 1982[346], se consacre à la nouvelle orientation du syndicat mise en œuvre au début des années 1980. Elle tourne la page du « *brassage de Marx et de Jésus* »[347] pour privilégier un syndicalisme « pratique », inscrit dans les logiques de l'économie de marché[348]. En se consacrant au second épisode du « recentrage » de la CFDT, les dissensions internes s'exacerbent, en particulier lors de l'année 1995 au moment de la réforme de la sécurité sociale et des retraites. En faveur du projet de Loi proposé par le gouvernement Juppé, en particulier le volet sur l'assurance maladie, l'opposition entre la direction de la centrale et une partie de sa base militante plus radicale va entraîner une

[344] Source : Discours de Nicole Notat du 8 mars 1990.
[345] Source : Brochure sur le harcèlement sexuel produite par la CFDT, 1997.
[346] Michelle Zancarini-Fournel, Michelle. Perrot, Michelle., « Témoignages », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n°3,1996
[347] Notat, Nicole. Hamon, Hervé. Je voudrais vous dire, Seuil, Paris, 1997, pp.196.
[348] Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2000, pp.121.

recomposition syndicale encore à l'œuvre[349]. Les cheminot.e.s cédétistes quittent la maison mère pour créer SUD-Rail, suivis par les enseignant.e.s, qui se retrouvent au sein de SUD-Education[350].

Sur le terrain de la cause des femmes, la CFDT bat en retraie malgré d'importantes manifestations pour les droits des femmes en 1995 à l'occasion de la conférence mondiale des femmes de Pékin[351]. Symbolisant le renouveau de la mobilisation féministe, la coordination nationale des associations pour le droit à l'avortement et la contraception (CADAC) participe à revitaliser le mouvement en faveur des droits des femmes. L'engagement de la CFDT se traduit par une timide participation lors de la manifestation de novembre 1995. Par la suite, la CFDT refuse de participer au collectif national pour les droits des femmes (CNDF), tout comme à la marche mondiale des femmes (MMF) ainsi qu'aux journées intersyndicales « femmes » organisées annuellement à l'occasion du 8 mars par la CGT, la FSU et l'Union syndicale Solidaires depuis 1998[352]. La CFDT préfère se cantonner à l'organisation de ses propres temps forts (comme ceux d'Actu'elles) et limiter son action au terrain de l'entreprise ou lors d'actions modérées.

Les années 1990 sont aussi marquées par une « décennie silencieuse »[353] sur la mixité et l'égalité au sein même de l'organisation. De 1992 à 1996, malgré des mesures volontaristes en faveur des femmes, seulement deux femmes siègent à la commission exécutive de la confédération sur neuf sièges. Être une femme en responsabilité dans le syndicalisme semble encore considéré comme suspect à cette époque. Beaucoup leur reprochent en effet de n'être là que grâce aux quotas, comme le souligne une ancienne secrétaire départementale : « *De cette façon, les organisations étaient très fortement incitées à présenter des femmes. Les deux femmes qui sont actuellement à la Commission exécutive de la CFDT sont entrées au Bureau national par le système des quotas. Marguerite Bertrand pour la fédération des Services et Nicole Notat pour la Lorraine. On a beaucoup discuté des quotas, pour ou contre, de façon assez théorique.*

---

[349] Béroud, Sophie. Mouriaux, René. « La CFDT en quête de refondation sociale », *Mouvements*, vol.14, n°2, 2001, pp.83-89.
[350] https://www.liberation.fr/france/2020/01/20/en-1995-la-strategie-de-la-discussion-vire-a-la-scission_1774169
[351] Gallot, Fanny. *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. La Découverte, Paris, 2015, pp.288.
[352] Rognon-Bechtold, Evelyne. et al. *Toutes à y gagner. Vingt ans de féminisme intersyndical*, Paris, Syllepse, 2017, pp.546.
[353] Silvera, Rachel. *Le défi du gender mainstreaming pour le syndicalisme en France*, Rapport de recherche du programme MSU, 2002, pp.

Certaines femmes disaient que c'était un compromis inacceptable. En fait, dans la pratique, ça a été efficace, parce que ça a permis à des femmes d'acquérir une expérience nationale qu'elles n'auraient jamais eue sans les quotas. »[354].

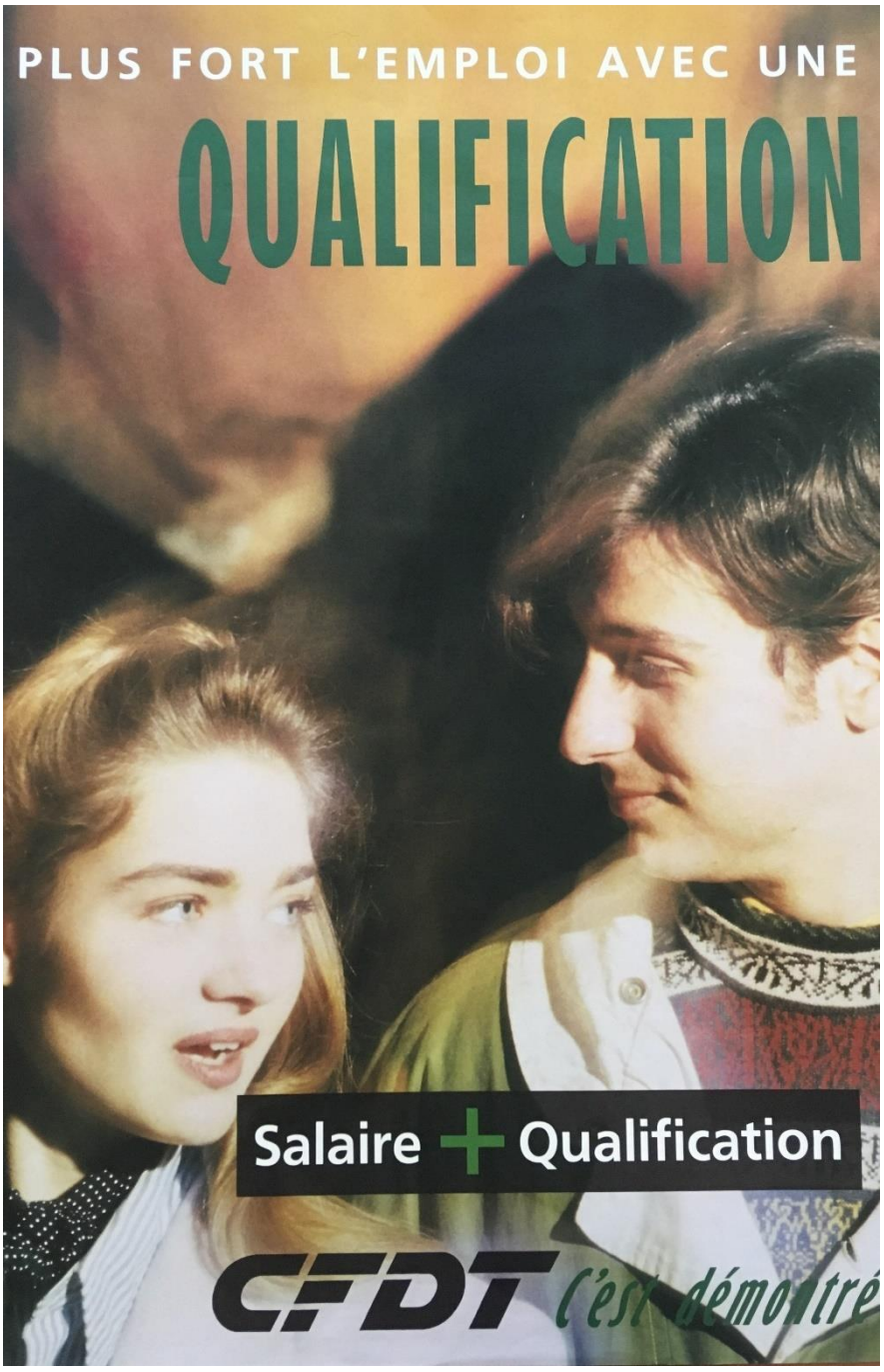
Jusqu'en 2001, aucune mesure de soutien à l'engagement des femmes n'est prise à la CFDT. Sur ce point, mes recherches aux archives confédérales ne font état d'aucune communication à ce sujet. Si les femmes sont bien présentes, la plupart des tracts mettant en scène les deux sexes évoquent encore ouvertement une division et la hiérarchie traditionnelle alors même que ce cadre revendicatif est abandonné. La représentation des rapports sociaux de sexe au sein des tracts de cette décennie s'ajuste aux représentations typiques de la féminité dégagée par Erving Goffman dans la publicité : « Dans quelle mesure cette conduite se rencontre-t-elle réellement dans la vie ? On peut se le demander. Ce qui est sûr, c'est qu'elle se rencontre dans les publicités. »[355]. De la « femme lointaine » (Figure n°10), qui parait détachée de ce qui l'entoure, l'esprit ailleurs alors qu'elle est aux côtés d'un homme, comme si la vigilance de celui-ci, prêt à affronter tout ce qui pourrait arriver, suffisait pour deux, à la « femme enfant » (Figure n°11) définit comme la mise en scène d'attitudes infantilisantes et le plus souvent associées à la féminité (« Celles-ci se voient traitées, comme si elles étaient des proies assaillies par un prédateur »), la décennie 1990 ne déroge pas aux règles de la ritualisation de la féminité et de la masculinité par le « truchement » des comportements.

S'en dégage une conception idéale des deux sexes et de leurs relations structurelles selon l'organisation syndicale. Considérée comme acquise, l'égalité entre femmes et hommes est délaissée au profit du débat des 35 heures longtemps revendiqué par la centrale. Revendication phare de la CFDT, la question de la réduction du temps de travail est débattue en 1997, mais sans que la question des effets différenciés des 35h sur le temps des femmes soit évoquée. L'organisation syndicale engage, aux côtés d'autres partenaires sociaux, des négociations avec le gouvernement de Lionel Jospin pour les 35 heures soient synonymes de création de nouveaux emplois et d'un regain du dialogue social en entreprise. « *Du temps pour soi, du travail pour tous* », au masculin-neutre, plaide ainsi Nicole Notat[356].

---

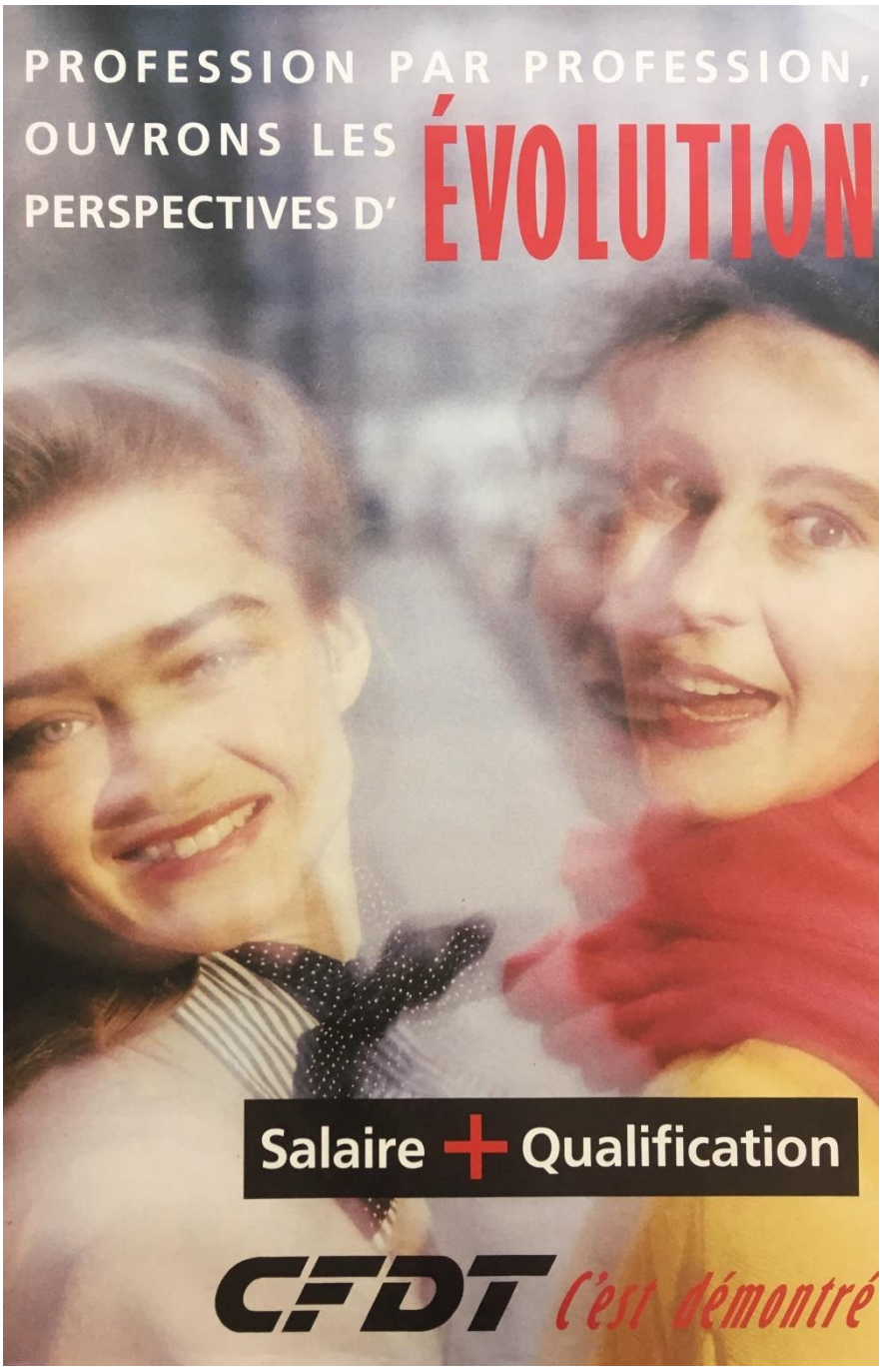
[354] Source: *CFDT Mag*, 1995
[355] Goffman, Erving. « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.14, 1977, pp.34-50.
[356] Source : *Le Monde* du 19 avril 1996

Figure n°10 : Tract de 1994 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

Figure n°11 : Tract de 1994 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

L'abandon du projet autogestionnaire au profit du recentrage marque un tournant dans le rapport de la CFDT à la cause des femmes. Ce dernier se concentre sur la sphère professionnelle au détriment des autres luttes jugées trop politisées. Si la mise en place de mesures coercitives à l'intérieur favorise une certaine prise de conscience des militant.e.s, des freins à la participation active des femmes subsistent. Considérées une nouvelle fois comme acquises par l'appareil confédéral, par l'élection d'une secrétaire générale à la tête de l'organisation, les mesures volontaristes sont mises en silence tout au long des années 1990.

C. 2000 – 2010 : une cause institutionnalisée

Dans la lignée des années 1990, le rapport de la CFDT à la cause des femmes s'institutionnalise, au sens d'une prise en charge légale et de mesures coercitives envers celle-ci. Alors que les années 2000 portent pour la première fois des exigences législatives en matière d'inclusion des femmes dans les activités de représentations et d'une approche intégrée de l'égalité, on note une nouvelle fois un recul historique du pourcentage de femmes aux postes exécutifs de la CFDT. Après l'affirmation de nouveaux engagements envers cette cause à l'extérieur, mais aussi à l'intérieur de la CFDT lors du congrès de Tours en 2010, les données de l'enquête EPASY éclairent un bilan toujours teinté de nombreuses difficultés, en particulier sur la mise en place de la mixité selon les structures et entres militant.e.s.

1. De l'approche intégrée de l'égalité…

Alors que le taux d'activité des femmes continue de converger vers celui des hommes (En 1999 le taux d'activité des femmes est de 46 %, en 2008 de 48 %), les années 2000 sont marquées par trois aspects. D'abord sous l'impulsion de « l'espace de la cause des femmes » et de la bataille pour la parité[357], au niveau national et européen, le contexte législatif porte depuis les années 2000, et pour la première fois, une exigence d'inclusion des femmes dans les activités de représentation. Ensuite, on note une volonté renouvelée de la part de la CFDT d'élargir la question des inégalités en revendiquant des mesures contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, ainsi qu'une prise en compte de la question LGBT. Enfin, et ce malgré une volonté d'afficher une égalité de fait, on note un recul historique du pourcentage de femmes au sein des structures exécutives de l'organisation syndicale. Dès 2008, le pourcentage de femmes

[357] Bereni, Laure. *La bataille de la parité. Mobilisation pour la féminisation du pouvoir*. Economica, Paris, 2015, pp.300.

aux postes exécutifs diminue dans la moitié des fédérations et dans plus d'un quart des unions régionales interprofessionnelles.

Issu d'une mobilisation au début des années 1980 transverse « au nom des femmes et pour les femmes dans une pluralité de sphères sociales », un ensemble de lois sur l'égalité et la parité voit le jour à l'aube des années 2000, d'abord au sein de la sphère politique, puis diffusé à d'autres univers auquel la CFDT participe activement. Sous l'impulsion de « l'espace de la cause des femmes » au niveau national et européen, le contexte législatif porte depuis les années 2000 une exigence d'inclusion des femmes dans les activités de représentation.

La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 a ainsi révisé la Constitution, en ajoutant à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisant dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ». En 2000, la loi sur la parité en politique a légitimé l'usage de quotas de sexe, incitant les partis politiques à présenter autant des femmes que d'hommes lors des élections aux scrutins de liste, avec un ordre déterminé. Pour la première fois, le législateur prévoit également une sanction, une retenue sur la dotation financière des partis qui ne respecteraient pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives. Alors que les quotas et actions positives étaient jugés contraires à l'idée d'égalité républicaine, ces instruments sont progressivement utilisés comme levier pour faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans différents univers (entreprises, administrations, universités, fédérations sportives)[358].

En 2001, la loi du 9 mai relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson) amplifie[359] la mise en œuvre de *« mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi* ». Elle crée aussi une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches et réaffirme l'obligation pour les entreprises de rédiger un rapport de situation comparée qui doit reposer sur des indicateurs chiffrés. À l'occasion de la mise en place de la loi Génisson, le Conseil Supérieur de l'Egalité

[358] Laufer, Jacqueline. Paoletti, Marion, « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.34, n°2, 2015, pp.151-155.
[359] Junter, Annie. « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, vol.12, n°2, 2004, pp.191-202.

Professionnelle (CSEP) dresse un constat amer de la présence des femmes au sein des instances paritaires et notamment syndicales qui sont encore frileuses sur ce sujet[360][361]. La délégation aux droits des femmes du Sénat reprend ses préconisations en mai 2000 : « *une parité généralisée de toutes les instances représentatives du personnel que les syndicats jugent, de bonne foi ou non, irréaliste. À tout le moins, et il s'agit là de l'un de ses vœux principaux, le conseil souhaite que l'on réfléchisse à l'introduction en France d'une juste représentation des femmes dans le dialogue social. Il rappelle à cet égard que la loi allemande (article 15 de la loi du 15 janvier 1972 relative à l'organisation interne de l'établissement) assure aux femmes une représentation au conseil d'établissement - l'équivalent de notre comité d'entreprise - proportionnelle à leur effectif dans l'entreprise : les sexes doivent être représentés conformément à leur proportion numérique.* »[362].

Ce début de siècle est également marqué par la réforme des 35 heures, longtemps promues par la CFDT afin de partager le travail pour réduire le chômage. La loi du 13 juin 1998, dite loi Aubry I, fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ; tandis que la loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés.

À cette occasion, la CFDT revendique une avancée majeure pour les femmes au nom d'une meilleure « conciliation » entre vie professionnelle et vie personnelle comme cela est écrit dans le tract ci-dessous (Figure n°12). Tête penchée et souriante (« *attitude qu'on peut lire comme l'acceptation d'une subordination, comme une expression soumise et conciliante dont le sourire fait fonction d'adoucisseur rituel et d'approbation* »[363]), on peut lire à côté la parole de cette femme : « *Dans nos bureaux, la CFDT a pris en compte les préoccupations des femmes en négociant les 35 heures. Aujourd'hui, je peux m'occuper de moi et de ma famille, voir des copines ou faire du sport* ».

---

[360] Silvera, Rachel. « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, vol.43, n°1, 2006, pp.23-29.

[361] Guillaume, Cécile, Sophie Pochic, et Rachel Silvera. « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés*, vol.34, n°2, 2015, pp.193-198.

[362] Source : Rapport d'information n°347, mai 2000, fait au nom de la délégation aux droits des femmes du Sénat : https://www.senat.fr/rap/r99-347/r99-347_mono.html

[363] Goffman, Erving. « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.14, 1977, pp.34-50.

Figure n°12 : Tract de 2003 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

Alors qu'une nouvelle réallocation du temps est prônée, c'est avant tout au sein de la sphère privée que les femmes sont invitées à investir ce temps libéré. Cette utilisation spécifique de la même quantité de temps supplémentaire par les hommes et les femmes montre que la répartition des tâches domestiques n'est pas seulement une question de disponibilité de temps, mais qu'elle est également profondément « genrée ». La réallocation de ce temps correspond

aux stéréotypes et normes de genre traditionnels qui ne sont pas particulièrement remis en question par cette réforme[364] et par la CFDT.

Dans la lignée de la loi Génisson, le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est créée en 2004. Soutenu par l'État et les partenaires sociaux, mais mise en œuvre via une association Arborus fondée par une consultante (Cristina Lunghi), le label répond aux exigences d'un cahier des charges spécifiques et atteste du respect de l'égalité des droits des salarié.e.s. La contrainte juridique se transforme en catégorie managériale[365]. Comme le souligne Soline Blanchard, de véritables « entrepreneurs.ses » de l'égalité voient le jour dans les années 2000, au sens de la constitution d'un marché économique[366] [367]. Enfin, la loi du 23 juillet 2008 révise l'article 1er de la constitution : celui-ci dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Outre l'intensification de mesures législatives en faveur de l'égalité et de la parité, la CFDT affiche une volonté renouvelée d'élargir la question des inégalités en revendiquant des mesures contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, ainsi qu'une prise en compte de la question LGBT. À cette occasion un rapprochement s'opère avec certaines associations féministes. En 2003, la CFDT soutient dès sa création l'association Ni Putes Ni Soumises et signe le manifeste « pour un nouveau féminisme » en soutenant la lutte contre les violences faites aux femmes en une cause nationale en 2009. Se distanciant explicitement du collectif national pour les droits des femmes, Ni Putes, Ni Soumises fait appel au républicanisme, à la laïcité et à la mixité, autant de valeurs qui sont partagées par la CFDT[368].

---

[364] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. Souletie, Arthur. « How Do Women and Men Use Extra Time ? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation », *European Sociological Review*, n°35, 2019, pp.807–824.

[365] Bereni, Laure. « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, vol.35, n°3, 2009, pp.87-105.

[366] https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes

[367] Voir la thèse de Soline Blanchard, *De la cause des femmes au marché de l'égalité : l'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle en France (1965-2012)*, sous la direction de Nicky Le, Université Toulouse 2, 2013.

[368] Le Brouster, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regards sur la CFDT de 1960 à nos jours », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.53-65.

Portée par Laurence Laigo, enseignante transfuge de l'UNSA et élue membre de la commission exécutive en charge du dossier « femmes » en 2006 lors du congrès de Grenoble, la CFDT affiche une « volonté de renouveler l'approche syndicale envers les femmes » et pose les prémices d'une approche intégrée et transversale de l'égalité[369]. « *Une nouvelle prise en charge de cette question, tant au niveau sociétal que syndical, est nécessaire. La CFDT est à l'amorce de cette prise de conscience. Dans ses revendications et dans ses actions, elle doit prendre en compte et faire entendre les vécus des femmes dans toute leur diversité. L'égalité des droits est une évidence, mais elle reste encore aujourd'hui un combat. Les femmes doivent pouvoir accéder à leurs droits sans avoir à se battre plus que les hommes.* »[370]. Il lui semble primordial de travailler en commun avec des associations de femmes de quartiers, de s'investir dans la lutte contre les violences conjugales ou exercées contre les femmes dans les quartiers. Cette orientation répond à une logique selon Laurence Laigo : *« les violences, hors cadre du travail, créent une inégalité professionnelle »*. Elle reprend en partie la rhétorique de la complémentarité, selon laquelle les femmes *« peuvent avoir sans doute une autre approche des difficultés et des préoccupations des gens, dans la pratique syndicale comme dans la relation aux autres* »[371].

Dans ce cadre élargi de revendications des inégalités de genre, la CFDT s'ouvre également pour la première fois aux luttes contre les discriminations subies par les personnes LGBT sur le marché du travail. D'abord portée à des niveaux locaux dans les années 1990 et de manière éparse, contrairement à certains syndicats anglosaxons engagés depuis longtemps sur la question[372], la confédération présente pour la première fois un cadre revendicatif contre les LGBT-phobies présenté dans un guide qui encadre l'action syndicale à ce sujet une dizaine d'années plus tard, en 2017 : « *Les discriminations contre les personnes LGBT étant une réalité dans le monde du travail, il est à ce titre évident que la lutte contre celles-ci relève bien de l'action syndicale. Basée sur une approche globale et un traitement différencié, cette action se décline dans des actions variées visant à supprimer toute discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans l'accès à l'emploi, et dans l'emploi* »[373]. (La question du

[369] Laigo. Laurence, « Renouveler l'approche syndicale envers les femmes », *Revue CFDT*, 2010.
[370] Laigo. Laurence. « L'égalité des droits reste un combat ! », *Syndicalisme Hedbo*, 2011.
[371] Laigo, Laurence, et Cécile Guillaume. « Femmes et syndicalisme : le genre comme ressource politique ? », *Sociologies pratiques*, vol.14, no. 1, 2007, pp.7-9
[372] Pochic, Sophie. « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, vol.5, n°4, 2014, pp.369-386.
[373] Source CFDT guide : « Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail », collection vivre ensemble, travailler ensemble, 2017, en ligne.

rapport des syndicats à la cause LGBT mériterait d'ailleurs qu'on s'intéresse à ce sujet encore trop rare en France[374]).

Or, alors que des signes positifs pourraient faire croire à un l'engagement renouvelé de la CFDT sur le dossier « femmes et égalité professionnelle », différents indices ont révélé l'essoufflement des dynamiques internes de mobilisation et la fragilité des avancées obtenues en matière de mixité au sein de l'organisation. Entre 2008 et 2011, le pourcentage de femmes dans les exécutifs s'était ainsi réduit dans la moitié des fédérations et dans plus d'un quart des unions régionales interprofessionnelles. En 2011, seulement 3 régions comptent 50 % de femmes dans leurs exécutifs. Une fédération et une union régionale interprofessionnelle n'en compte aucune : « *La progression est irrégulière et des régressions sont rapidement observables si la question n'est plus portée* »[375]. Alors que le congrès de Tours fait de l'action volontariste en matière de mixité une nécessité, la commission exécutive élue en 2010 ne compte que 3 femmes sur 9 membres, et le bureau national 14 sur 38.

2. … au « féminisme de marché »

En 2010, au congrès de Tours, la nécessité d'une action volontariste en matière de mixité est réaffirmée au cœur de la politique de renouvellement des responsables de la CFDT. À cette occasion, la confédération rappelle sa volonté de veiller à la mixité et de mener une réflexion à tous les niveaux sur « l'équilibre » entre vie militante et personnelle. Lors de cet évènement, *« la féminisation de l'organisation est visible, avec un nombre important de femmes qui montent à la tribune ou qui apparaissent dans des films, indice de l'attention portée à la confédération à la parité et mixité des structures, encadrée par des « quotas » de femmes par délégation. Les interventions sur le sujet mixité ou égalité professionnelle seront pourtant relativement rares, relativement techniques et dépolitisées. »*[376]

En 2012, la confédération met en œuvre un plan d'action mixité adopté par le bureau national qui vise à assurer une meilleure représentation des femmes dans toutes la CFDT : « *gage d'une meilleure prise en charge des aspirations des salariées dans le monde du travail* ».

---

[374] Une seule thèse en cours en science politique sur le rapport de la CGT à la cause LGBT, réalisée par Estelle Fisson

[375] Cristofalo, Paula. « Négocier l'égalité professionnelle : de quelques obstacles à la prise en charge syndicale de la thématique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol.18, n°2, 2014, pp.133-146.

[376] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Façade et coulisses d'un congrès cédétiste : observation d'un grand rituel de la vie syndical », *SocioLogos*, n°15, 2015.

Issu d'analyses des mesures et des outils mis en place depuis 40 ans, ce plan invite les structures à suivre certains principes afin d'améliorer la place des femmes à chaque structure. Ces recommandations reposent sur l'articulation de bilans chiffrés, de formations, de sensibilisations, et de réseaux.

Ces derniers, à l'image des réseaux féminins des grandes entreprises, sont de plus en plus valorisés au sein de l'organisation comme : « *des espaces d'expression sur les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice de responsabilités syndicales*. »[377]. Comme le souligne la secrétaire nationale à propos des réseaux : « *Les hommes, y compris dans notre organisation, forment naturellement des réseaux. Or les femmes ont besoin d'une ressource analogue pour s'entraider.* »[378]. Porté au départ uniquement par des militantes et une permanente de la fédération Energie, puis devenu transverse à toutes les structures de l'organisation, le réseau adopte le nom de CFDT 'Elles. Ce réseau regroupe 185 adhérent.e.s et militant.e.s en 2019. L'« *idée est de créer un lieu chaleureux d'entraide entre femmes, de parrainage des jeunes militantes, de partage d'expériences sur les accords d'égalité professionnelle* »[379]. Les réunions et échanges sur les réseaux sociaux permettent d'échanger sur les avancées obtenues en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les entreprises afin de mieux appréhender ces questions.

L'ensemble de ces nouvelles mesures repose sur une approche intégrée de l'égalité qui propose une nouvelle conception de l'égalité en hommes et femmes, non plus traitée à côté, mais de façon intégrée et permanente. L'idée « d'intégrer » la question de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme ne date pourtant pas d'hier. Comme le rappelait Chantal Rogerat[380] à propos de la France, l'intégration se faisait alors dans un autre sens, il s'agissait dans les années 1960-1970 d'inclure les femmes dans le syndicalisme, de les assimiler sur la base du modèle dominant. L'approche du *gender mainstreaming* est totalement différente et nouvelle, puisqu'il s'agit désormais d'une double stratégie : maintenir des actions spécifiques, tout en développant dans l'ensemble des pratiques syndicales, une approche transversale du genre en veillant à ce que la question de la place des femmes et de l'égalité soit présente en

[377] Source : CFDT Magazine, n°457, novembre 2019, pp 41.
[378] Ibid. CFDT Magazine, n°457.
[379] Ibid. CFDT Magazine, n°457.
[380] Rogerat, Chantal. « 38. Mouvements sociaux et syndicalisme », Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2005, pp.323-331.

permanence.[381] « *La CFDT a fait le choix de traiter l'égalité professionnelle de façon transversale, dans une démarche intégrée à tous les autres sujets* »[382].

Ce rapport intégré à l'égalité s'exprime par ailleurs dans une sensibilité portée aux langages, aux symboles et visuels afin de « *rendre les femmes visibles dans la presse syndicale et dans les tracts* »[383]. Une volonté qui s'inscrit dans le « *souhait de rajeunir les maquettes et investir dans la communication digita*le »[384]. Cette prise de conscience se concrétise par une attention portée aux stéréotypes de genre de plus en plus déconstruits à partir de cette date (Figure n°13).

Figure n°13 : Tract de 2014 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

[381] Silvera, Rachel. « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol.50, n°1, 2006, pp.137-172.
[382] Marchal, Dominique. « Intégrer l'égalité aux autres thèmes de négociation : le point de vue de la CFDT », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.155-159.
[383] Source Plan d'action mixité de la CFDT disponible en ligne.
[384] Source discours de Laurent Berger au congrès de 2012.

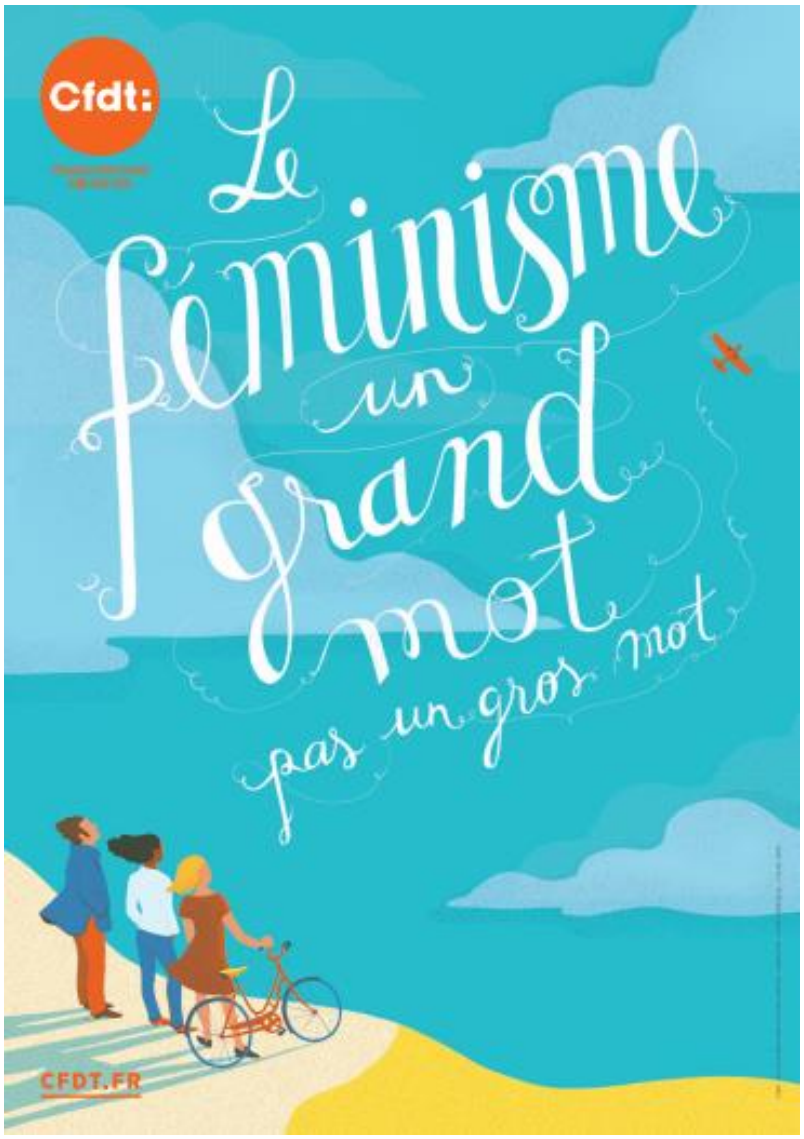
Ce n'est plus uniquement la femme qui est en charge de la maternité, c'est également une affaire d'homme avec le portrait d'une paternité redéfinie tant du point de vue institutionnel qu'au regard des attentes qui lui sont adressées[385].

Dans cette lignée, la CFDT signe l'année suivante, l'accord national interprofessionnel en faisant « *le choix de traiter l'égalité professionnelle de façon transversale, dans une démarche intégrée à tous les autres sujets. […] Agir pour l'égalité professionnelle nécessite de raisonner en termes d'égalité entre les femmes et les hommes de façon plus large. Si le monde du travail est tributaire des usages, comportements et stéréotypes à l'œuvre dans la société, il est aussi un acteur indispensable des changements à mener.* »[386]. Dans cette voie, la confédération réaffirme à nouveau sa volonté de ne pas cantonner les inégalités entre femmes et hommes au seul sujet de l'égalité professionnelle, à l'image de l'affiche « Le féminisme, un grand mot, pas un gros mot » (Figure n°14) qui inscrit de nouveau le mot féminisme à la CFDT à partir d'une illustration neutre et inclusive et comme l'affirme une secrétaire confédérale à propos du mouvement *#Metoo* et *#NousToutes* :

> *« On n'a pas attendu #Metoo pour agir et je le revendique ! On s'est rendu compte, sur la question du sexisme, qu'il ne fallait pas oublier une étape importante, c'est de dire de quoi parle-t-on ? Il y a une prise de conscience dans l'organisation et au sein des militants. C'est très important de montrer que ce sujet est un sujet syndical. Pour moi, #Metoo a permis un échange entre les militants et de pouvoir parler du sujet d'une manière moins complexée. Depuis 2014, on travaille à la confédération pour montrer que c'est un sujet syndical, en disant ça se passe en partie au travail, donc c'est syndical, mais si cela peut paraître à la frontière du privé. »* Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

[385] Martial, Agnès. « Nouveaux pères et nouvelles paternités : le regard des sciences sociales », Nine M.-C. Glangeaud-Freudenthal éd., *Accueillir les pères en périnatalité. Cahier Marcé n°7.* ERES, 2017, pp.45-52.
[386] Marchal, Dominique. « Intégrer l'égalité aux autres thèmes de négociation : le point de vue de la cfdt », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.155-159.

Figure n°14 : Tract de 2016 produit par la confédération de la CFDT



Source : Archives confédérales CFDT, Carton CFI – 6 « Affiches de la confédération CFDT de 1964 à 2017 ».

À ce cadre revendicatif, s'est ajouté depuis 2017, la loi Rebsamen qui instaure une représentation équilibrée sur les listes aux élections professionnelles et certaines craintes des équipes syndicales sur le terrain dans sa mise en œuvre. Chacune des listes doit comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein de chaque collège électoral. Elles doivent par ailleurs être composées alternativement d'un candidat de chaque

sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. « *Défendue et voulue* »[387] par la CFDT, la loi Rebsamen s'inscrit dans la continuité de la résolution du congrès de Tours qui souligne l'importance pour la centrale de la mixité proportionnelle de ses responsables au sein de l'organisation. À cette occasion, de nouveaux outils en faveur de la mixité ont été développés à destination des équipes syndicales, plus ou moins frileuses du principe, afin d'accompagner ce changement législatif et inclusif des femmes dans le domaine syndical.

En 2018, la mixité est toujours un principe de constitution fragile et inégal à la CFDT. Pour seulement une fédération sur deux, la mixité est un principe de constitution des listes selon l'enquête EPASY, et pour 37 % d'entre elles, la mixité ne constitue pas un pilier dans la création d'une liste de militant.e.s lors d'élections. Par ailleurs, 12 % des fédérations ne savent pas si ce principe est fondamental. La mixité est avant tout un principe qui s'inscrit au sein de secteurs où les femmes sont surreprésentées. C'est ainsi le cas pour la fédération banques et assurances, le syndicat des cadres, l'éducation nationale ou encore la communication. Seule la fédération des transports, où les hommes sont surreprésentés, fait de la mixité un principe essentiel au moment de la constitution d'une liste. Lorsque les femmes sont minoritaires, la mixité est plus rarement un principe, comme pour la chimie, la construction, la défense ou encore la finance et la métallurgie. Enfin, le principe de mixité est plus développé au sein du secteur public.

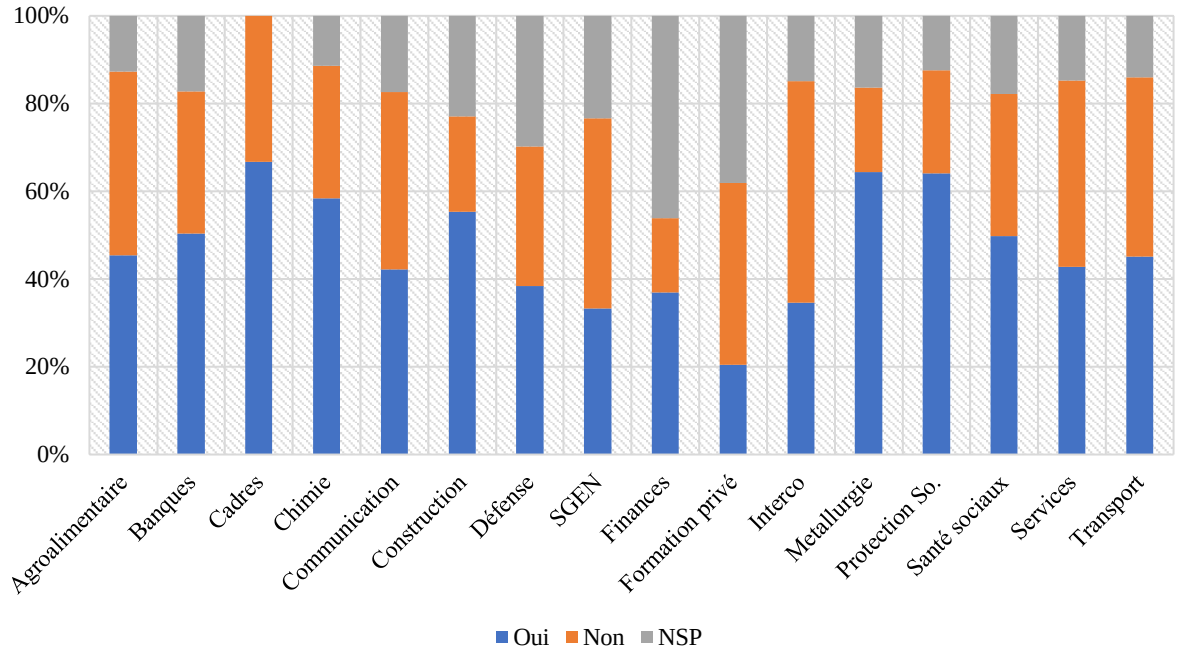
> *« Il y a un gros boulot avec les militants, les hommes. Il faut presque dégonfler le sujet et dire c'est un salarié qui va rencontrer une salariée pour parler du travail. C'est un syndicaliste qui va parler à une salariée de son travail. Comme ces mecs sont dans leur confort, mais bon… je ne veux surtout pas dénigrer ou caricaturer parce que j'ai un grand respect pour tous les militants et militantes qui font le job comme ils peuvent avec leurs moyens. Mais, il y a un changement à opérer par rapport à ça. »* Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

Moins d'une fédération sur deux à des difficultés à constituer une liste mixte (Figure n°15). Contrairement aux résultats précédents, ces difficultés semblent moins liées à la répartition des sexes au sein des secteurs d'activités. Quand bien même les femmes sont majoritaires, des difficultés existent. C'est le cas des fédérations des banques, des cadres, de la protection sociale et de la santé. Ce résultat montre un fait important : ce n'est pas parce que

[387] Marchal, Dominique. « Intégrer l'égalité aux autres thèmes de négociation : le point de vue de la CFDT », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.155-159.

l'on « manque de femmes » qu'on a des difficultés à créer de la mixité au sein des listes (argument très régulièrement entendu lors de la recherche qualitative). Les difficultés à constituer une liste mixte sont également plus importantes au sein du secteur privé relativement au secteur public.

Figure n°15 : Avez-vous des difficultés à constituer une liste mixte ? (selon les fédérations)



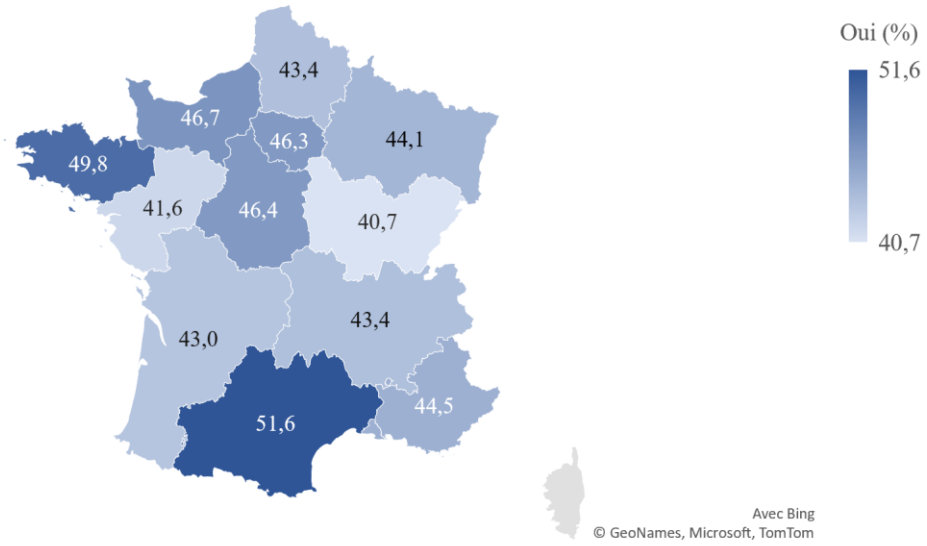
Lecture : En 2018, 66,7 % des militant.e.s de la fédération-cadre ont des difficultés à constituer une liste mixte.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine pour N = 1115.
Source : Enquête EPASY, calculs de l'auteur.

En 2018, plus d'une fédération sur deux n'a toujours pas connaissance des outils en faveur de la mixité. Depuis les années 2000, de nouveaux outils en faveur de la mixité ont pourtant été développés par l'organisation syndicale. Ces outils sont les fiches pratiques, un calculateur pour la mixité, des formations ou encore un plan d'action mixité, sous forme de guide prêt à l'emploi. L'outil le plus régulièrement utilisé reste le calculateur, contrairement aux formations. Seulement 20 % des fédérations mettent régulièrement en place des formations pour la mixité. Ces outils sont plus diffusés et utilisés au sein du secteur public.

Ces constats s'appliquent également aux unions régionales interprofessionnelles (URI). La mixité constitue un principe inégalement réparti sur le territoire. En 2018 la région Bourgogne Franche-Comté est l'URI pour laquelle la mixité est un principe important tout

comme la région Ile-de-France ou Normandie. En revanche, la mixite est un principe moins développé dans les Pays de la Loire, Centre-Val de Loire et Grand-Est. Les URI connaissent également des difficultés inégales à appliquer la mixité (Figure n°16). L'Occitanie et la Bretagne sont les régions en 2018 qui connaissent les plus grandes difficultés. 52 % des militant.e.s de l'URI Occitanie ont des difficultés à créer des listes mixtes. En région Bourgogne Franche-Comté, les militant.e.s ne sont plus que 40 % à connaitre cette problématique.

Figure n°16 : Avez-vous des difficultés à constituer une liste mixte ? (selon les URI)



Lecture : En 2018, 51,6 % des militant.e.s de l'URI Occitanie ont des difficultés à constituer une liste mixte.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine pour N = 1115.
Source : Enquête EPASY, calculs de l'auteur.

Les résultats indiquent également l'existence d'inégalités géographiques quant aux usages des outils à dispositions en faveur de la mixité. Les régions les plus dotées ou investies sur ce dossier sont celles des Hauts-de-France et de Provence Alpes Côte d'Azur. L'Auvergne-Rhône-Alpes fait en revanche figure de lanterne rouge. Les fiches pratiques et les formations sont plus fréquemment utilisées dans les régions de l'Ouest de la France ; tandis que le calculateur et le plan d'action mixité sont plus développés en Aquitaine, Grand Est et Bourgogne Franche-Comté. Comme les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles de la CFDT connaissent des difficultés inégales pour constituer une liste mixte.

Nos résultats rejoignent ceux déjà mis en lumière par Paula Cristofalo en 2010, dans un rapport réalisé pour la CFDT et co-financé par l'Institut de recherche économiques et sociales

(Ires)[388]. À partir d'un matériau qualitatif, la chercheuse montre que si la mixité est un domaine de préoccupation légitime pour la plupart des militant.e.s, son degré d'investissement est pourtant extrêmement différencié et sa prise en charge souffre d'une appropriation stratégique fragile. Celle-ci apparaît comme faiblement problématisée : elle est rarement considérée au-delà du nombre de femmes parmi les adhérents ou dans les instances, ce qui s'explique peut-être par le fait que le dossier est rarement investi en tant que tel. Par ailleurs, les initiatives réalisées témoignent du caractère erratique de la politique de promotion de la mixité. La chercheuse constate une grande inertie dans les structures syndicales : à défaut d'être explicitement appréhendées comme des lieux au sein desquels se réfractent les relations de domination qui structurent plus largement la société, elles tendent à reproduire ces rapports de pouvoir. Les situations ne sont jamais acquises et le souci de l'égalité entre hommes et femmes, s'il fait consensus dans l'organisation, souffre encore d'une prise en charge, d'une instrumentation et d'une appropriation stratégique extrêmement fragiles. Moins de dix ans après ce travail inédit, les résultats de l'enquête EPASY confirment les premiers résultats de Paula Cristofalo, en permettant de détailler les variations sociales de cet investissement sur le dossier de la mixité des structures syndicales.

Le rapport à la mixité varie également selon le profil sociodémographique et professionnel des militant.e.s de la CFDT. La mixité est un principe de constitution des listes plus important pour les professions intermédiaires et cadres, quel que soit le genre des militant.e.s, relativement aux classes populaires. En effet, la mixité est un principe important pour 58 % des professions intermédiaires et des cadres. Chez les ouvrier.es et employé.e.s, milieux professionnels davantage ségrégués, ce principe n'est plus que de 42 %. D'autre part, ce sont les militant.e.s, de classes populaires qui connaissent le plus de difficultés à constituer une liste mixte, notamment dans les milieux professionnels très masculins (ou très féminins), où les structures syndicales peinent à s'implanter. Ces difficultés sont en partie liées à l'usage des outils. En 2018, 60 % des ouvrier.res et employé.e.s n'ont pas connaissances des outils de la mixité. Les cadres ne sont plus que 40 %. L'usage des fiches pratiques ou des plans d'action mixité dans la mise en place de l'égalité à la CFDT sont avant tout le fait des cadres et des professions intermédiaires.

[388] Cristofalo, Paula. *Action syndicale et (re)production de genre : les pratiques militantes autour de l'égalité professionnelle*, Rapport d'enquête agence d'objectif Ires, 2013, pp.98.

« *On peut dire que les femmes cadres ont plus gagné que les ouvrières. C'est une réalité qui est effectivement vraie. Il s'est creusé un fossé entre les femmes cadres qui ont accédé à des postes à responsabilités dont on se préoccupe, et les autres. On fait grand cas des femmes dans les conseils d'administration, un sujet qui est beaucoup mis en avant. C'est souvent comme ça que le problème est, entre guillemets, médiatisé. Dans les entreprises et les accords égalité, le plafond de verre c'est le premier sujet mis sur la table. Tout de suite le plafond de verre fait référence au haut de la hiérarchie, et souvent en oublie le plancher. On pense plafond de verre pour atteindre les plus hautes responsabilités dans l'entreprise ou pour atteindre les postes de cadre. Et bien évidemment, on oublie très souvent qu'il existe plusieurs niveaux de plafond de verre. C'est quelque chose qui est moins étudié, moins pris en compte dans l'entreprise. Malgré tout, cela reste très compliqué. C'est un cercle vicieux, parce que les femmes cadres ont, par leurs niveaux d'études, conscience du plafond de verre. Elles-mêmes sont plus actives par rapport à ça. Des ouvrières en auront peut-être plus marre du chef mec, mais moins revendiquer le fait de prendre la place du chef. Je caricature un peu, mais c'est la réalité.* » Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

La norme d'égalité est avant tout l'apanage des classes dominantes tant dans leurs valeurs qu'en pratique au quotidien, dans la société générale et au sein de la CFDT. « Sans être plus égalitaires ou féministes que dans d'autres milieux sociaux, les familles de classes moyennes et supérieures intellectuelles prédisposent davantage à être réceptif aux discours féministes »[389], relativement aux deux extrémités de la hiérarchie sociale, telles que la classe ouvrière et la grande bourgeoisie. Par ailleurs, la construction des outils semble aussi avoir été pensée « par des cadres et pour des cadres » en l'occurrence dans la mise en place de la mixité à partir d'une novlangue managériale comme l'atteste le mode d'emploi du plan action mixité : « *Une approche globale et durable à partir d'un bilan mixité qualitatif et quantitatif pouvant faire l'objet d'une appropriation collective – construire un tableau de bord de la mixité à partir de différents indicateurs et d'un suivi des actions – élaborer un plan d'action – mettre en œuvre, évaluer, en s'appuyant sur le logiciel Gasel - se sensibiliser aux questions du genre* ».

[389] Jacquemart, Alban. *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Presses universitaires de Rennes, Paris, 2015, pp.165.

À l'image des grandes entreprises, le discours sur la mixité et l'égalité se fonde sur un langage gestionnaire « humaniste »[390] issu du secteur privé[391], dont de plus en plus de militant.e.s de la CFDT sont par ailleurs issus[392]. Comme la diversité[393], la mixité constitue une ressource pour mobiliser à partir d'un registre managérial élitiste[394] et d'une sémantique (en apparence) apolitique et technicisée de la question de l'égalité[395] (Encadré n°4). Dans cette voie, les militantes de classes populaires risquent d'être les oubliées de ce type de politique d'égalité « élitiste », si la question des conditions matérielles de l'engagement (droit syndical, temps de délégation, stabilité-précarité de l'emploi) est passée sous silence comme l'explique une secrétaire confédérale à ce sujet.

> *« Au-delà des discours, on occulte complètement le fait qu'il existe des inégalités entre les femmes. Il n'y pas l'ombre d'une action là-dessus. C'est également le cas dans les organisations syndicales. Je crois vraiment qu'il faut prendre en compte cette question. Au nom de la lutte nécessaire des femmes pour l'égalité, il y a un discours autour de la sororité, mais cela cache le problème d'inégalité au sein de la catégorie femme. À la CFDT, la question de classe n'est pas un fondement et fait longtemps que ce terme à disparu. Néanmoins, il y a une réalité qu'on ne peut pas oublier. Dans l'égalité cette question ne doit pas être oubliée. C'est vraiment un fait qui doit être réapproprié, mais qui n'est pas évident pour tout le monde, surtout à la CFDT. En prenant par là-haut le problème de l'égalité, on cache les autres inégalités et notamment des inégalités sociales au sein même des femmes. »* Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

---

[390] Linhart, Daniele. *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. ERES, Paris, 2015, pp.160.

[391] Bereni, Laure. Jacquemart, Alban. « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.223, n°3, 2018, pp.72-87.

[392] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.

[393] Bereni, Laure. « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, vol.35, n°3, 2009, pp.87-105.

[394] Pochic, Sophie. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », Margaret Maruani (dir.), *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes.* La Découverte, 2018, pp.42-52.

[395] Sénac, Réjane. « *Chapitre 2 /* « Théorie du genre », parité, diversité : la novlangue parle-t-elle politique ? », , *L'égalité sous conditions. Genre, parité, diversité.* Presses de Sciences Po, 2015, pp.83-138.

Encadré n°4 : L'écriture inclusive ou la crainte de la politisation du sujet « femme »

En 2018, lors du congrès de Rennes, une proposition de modifications des statuts par le bureau national fait grand bruit. Elle propose de mettre en œuvre l'écriture inclusive au sein des statuts confédéraux. Si cet amendement provoque des débats houleux entre militant.e.s, elle souligne également un rapport ambivalent autour de la question de l'égalité et de son aspect éminemment politique[396] :

« *La CFDT se doit d'être volontariste sur le sujet et si nous voulons être en adéquation avec les valeurs que nous portons, il est donc proposé une parité intégrale pour les membres de la commission exécutive. D'inscrire la parité intégrale dans les statuts. […]. Dernière modification qui a entrainé le plus d'avis des syndicats, souvent tranchés, l'écriture inclusive des statuts (sifflements dans la salle). J'essaye d'aller au bout ! Certains nous reprochent de ne pas aller jusqu'au bout de la démarche, d'autres proposant une écriture différente. Le débat dans le bureau national n'a pas non plus été très simple. Alors pourquoi une écriture inclusive ? Pour le bureau national, l'objectif est de se mettre en conformité avec notre lutte pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes. Cette proposition se limite aux statuts confédéraux. Nous ne voulons pas non plus alourdir les textes. La question essentielle, c'est que les adhérentes et les militantes de la CFDT prennent leurs places légitimes dans la CFDT.* » - Discours de Laurent Berger au congrès de Rennes en juin 2018.

Après quelques minutes de flottement, le vote de l'amendement a lieu et le résultat sur grand écran apparait. « *Les résultats concernant l'écriture des statuts en écriture inclusive : nombre de mandats retirés 29 215, nombre de mandats exprimés 26 773, abstention 2 442. Pour : 16 365, soit 61,13 % (grondement de la salle, mélange d'applaudissements et de sifflements), contre 10 408, soit 38,87 % (*Voir Annexe Enquête qualitative, n°5, page 429). *Donc l'écriture inclusive sur les statuts ne sera pas adoptée*[397] *(applaudissements de la salle, quand une minorité quitte la salle). Vous aurez le temps de débattre sur la question ce soir !* »

[396] Lamothe, Jacqueline. « Désexisation ou parité des textes institutionnels ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.26, n°3, 2007, pp.126-132.
[397] Ce type d'amendement nécessite les deux tiers des votant.e.s pour pouvoir être adopté, soit plus de 66 %.

À l'issue du vote une secrétaire confédérale se confie à moi. Elle préfère avant tout ne pas parler d'écriture inclusive lorsque j'évoque ce terme. Selon ses dires, elle « *préfère parler d'outils de « visibilisation » des femmes, car le mot inclusif a une connotation trop politique-militante-féministe.* ». Cette notion, selon elle, n'est pas encore admise au sein de la CFDT par la majorité des militant.e.s et fait référence « *à la chasse aux sorcières des gauchistes* »[398]. Elle me confie ensuite, à demi-mots, qu'elle regrette que cet amendement ait été rejeté. « *J'ai les boules* », me dira-t-elle ! « *Portée à bout de bras* », elle me confie que le rejet de l'amendement ne permet pas de montrer un engagement total des militant.e.s sur la question de la place des femmes dans l'organisation. « *La symbolique est encore trop forte, en l'occurrence pour les vieux* ». Une autre secrétaire confédérale partage le même constat. Les mesures symboliques et incitatives ne sont pas soutenues, car : « *l'inclusif c'est vraiment trop connoté, trop politique pour l'organisation !* ».

En occultant la dimension intra-catégorielle des inégalités de genre, l'organisation connait des difficultés à toucher l'ensemble de leurs militant.e.s. Ce rapport à la cause des femmes (et ce féminisme), est proche de celui décrit par Sophie Pochic à propos des femmes cadres et des dispositifs managériaux[399], qui repose sur la valorisation du marché, l'entrepreneuriat et les capacités individuelles comme moyen d'améliorer la condition des femmes, et qui omet de plus en plus les causes structurelles et historiques de la division sexuée du travail. Si jusqu'à présent ce « féminisme de marché » s'est tenu à distance des associations féministes et des syndicats, cela doit être nuancé aujourd'hui. En effet, des dispositifs de gestion de la diversité et de l'égalité, longtemps préconisée au sein de grandes entreprises[400], ont depuis 2010 fait leur entrée au sein de l'organisation syndicale. C'est notamment le cas du *monitoring* (suivi d'indicateurs chiffrés), le *networking* (les réseaux de femmes), le *mentoring*, le *coaching* et enfin les dispositifs de *work-life balance* par la possibilité d'aménagement des horaires plus flexibles et moins contraignants. Ces dispositifs se retrouvent également à la CFDT.

[398] Ponsard, Nathalie. « L'identification de « frères ennemis » dans la culture cégétiste des « années 68 » », *Siècles*, vol.31, 2010, pp.69-79.
[399] Pochic, Sophie. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », Margaret Maruani éd., *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes.* La Découverte, 2018, pp.42-52.
[400] Bereni, Laure. « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, vol.35, n°3, 2009, pp.87-105.

L'importation diffuse du féminisme de marché à la CFDT, relève selon nous de deux phénomènes : d'une part l'orientation stratégique et assumée de « faire syndicat », autrement dit d'aborder le syndicalisme comme une activité professionnelle en important certaines techniques managériales. Cette orientation a largement favorisé des effets de clôture d'espaces de participation syndicale en faveur des cadres[401]. D'autre part, par la venue de militantes cadres, de plus en plus issues de « l'espace de la cause dirigeante » autrement dit de collectifs organisés au nom des femmes et pour les femmes encastrées au sein de diverses sphères sociales[402] : entreprises, associations, administrations, partis politiques et intellectuels[403]. Ces militantes étant elles-mêmes le plus souvent à l'initiative de mesures et d'outils volontaristes à la CFDT depuis les années 2010. Cette « grammaire paritaire »[404] conduit à une focalisation, en termes d'actions positives, sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités. *« Ainsi, de nombreuses mesures concernent prioritairement les femmes cadres, à l'instar des programmes de coaching ou de mentoring prévus pour celles qui accèdent à une position managériale.* »[405]

Finalement, les données permettent de mettre en lumière l'espace syndical, comme un univers ségrégé encore en 2018 (Figure n°17). Bien qu'il existe une parité quasi parfaite entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la population de la CFDT, la répartition au fil des responsabilités semble moins évidente. Si la confédération aime à rappeler l'existence de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des militant.e.s, elle oublie pourtant que « c'est l'arbre qui cache la forêt »[406]. Les femmes sont surreprésentées parmi les adhérent.e.s ainsi qu'au sein des « non mandaté.e.s permanent.e.s », autrement dit les salarié.e.s de la CFDT employé.e.s pour des tâches administratives. En revanche, elles le sont beaucoup moins au sein des personnes qui occupent un ou plusieurs mandats, permanent.e.s ou non, au profit des hommes. Plus le nombre de mandats occupés augmente, moins les femmes sont

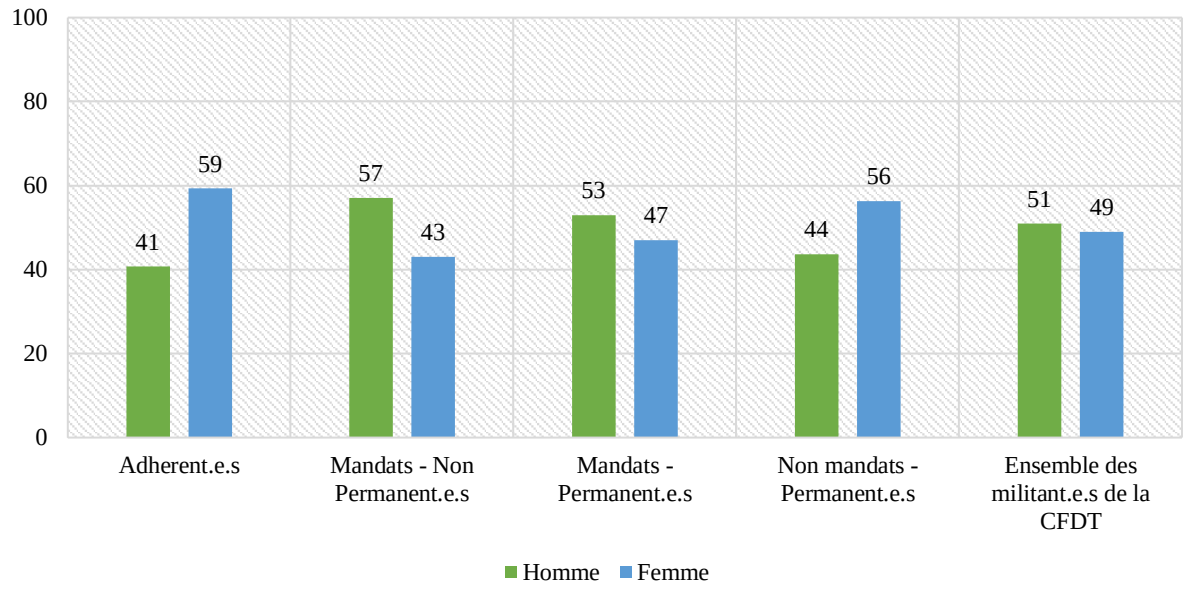
---

[401] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[402] Blanchard, Soline. Boni-Le Goff, Isabel. Rabier, Marion. « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, vol.89, n°1, 2013, pp.101-130.
[403] Rabier, Marion. *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de sociologie sous la direction de Michel Offerlé, EHESS, 2013.
[404] Bereni, Laure, Revillard, Anne. « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, vol.67, n°2, 2007, pp.5-23.
[405] Charpenel, Marion. Demilly, Hélène. Pochic, Sophie. « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.143-147.
[406]Dans le numéro 457 de CFDT Magazine titré *« On ne nait pas militante, on le devient !* » de novembre 2019, il semblerait que l'égalité entre femmes et hommes à la CFDT soit une problématique réglée. En une, nous pouvons lire : « *Fait inédit dans le monde syndical, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les adhérents de la CFDT. Une organisation où elles peuvent prendre des responsabilités et vivre à fond leur engagement !* ».

présentes. Parmi les militantes les plus investies, les cadres et les professions intermédiaires sont surreprésentées. Toujours en 2018, les femmes représentent 47 % des militantes permanentes qui occupent au moins une responsabilité syndicale à la CFDT. Cette féminisation « par le haut » de la CFDT est le fruit d'une attention portée depuis plusieurs décennies, par différentes structures de l'organisation syndicale ayant mis sur pied une politique volontariste en faveur des militantes. D'inspiration libérale, au sens où il existerait des effets de ruissellement, de haut en bas, et des « premières de cordée » de l'égalité, ces politiques s'ancrent dans une démarche qui vise à favoriser la prise de responsabilités des femmes depuis 1980. Mais en raison du respect démocratie d'une confédération, la déclinaison de cette orientation est laissée au bon-vouloir des structures syndicales intermédiaires et subalternes comme le souligne Pauline, secrétaire fédérale.

> *« La confédération met en place des incitations, mais il n'y aucune obligation de mettre en place des outils et/ou un type de statuts. On nous a clairement fait comprendre aussi avant le congrès confédéral qu'il serait de bon ton d'avoir une candidate plutôt qu'un candidat pour le BN (bureau national) tout simplement parce qu'il y a des évolutions statutaires avec un BN entièrement paritaire. C'est à la fois des messages politiques qui sont passés, des règles statutaires contraignantes. »* Pauline, 31 ans, cadre du secteur privé, secrétaire fédérale, célibataire, sans enfants, adhérente depuis 2014, entretien réalisé le 13 juillet 2018 au sein d'une fédération.

Figure n°17 : Répartition par sexe selon le type de responsabilités à la CFDT en 2018

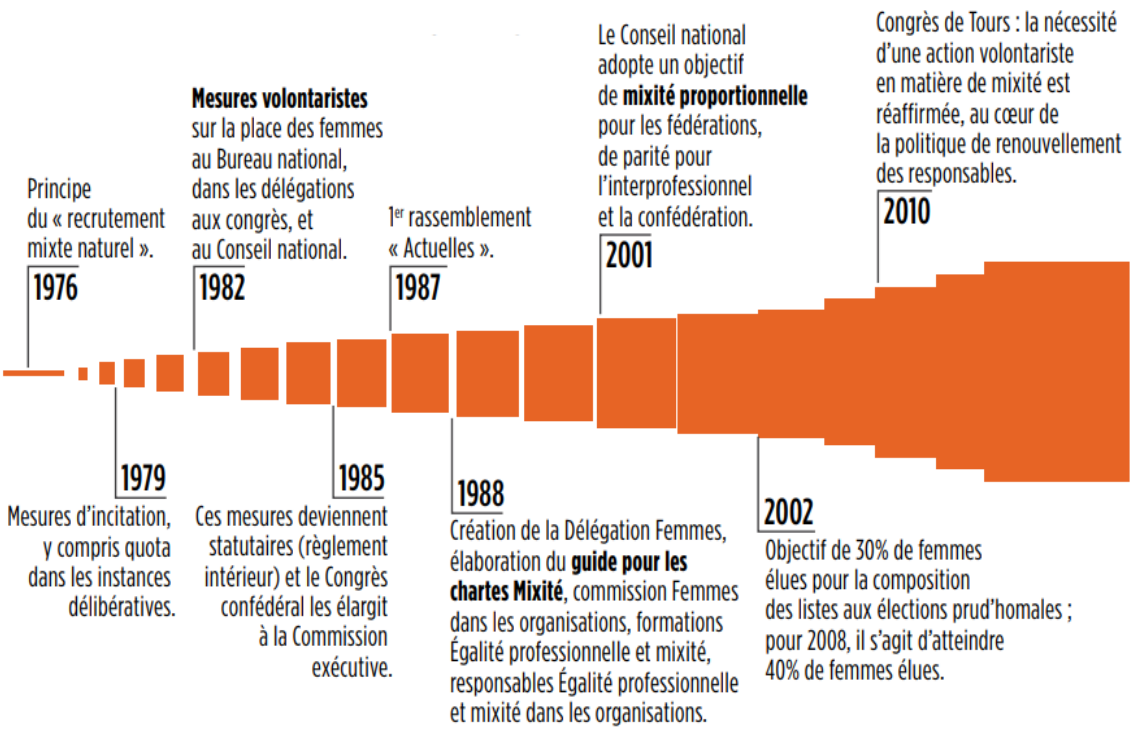


Lecture : En 2018, parmi les adhérent.e.s de la CFDT, 59 % sont des femmes.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine pour N = 1115.
Source : Enquête EPASY, calculs de l'auteur.

Conclusion

L'action de la CFDT en faveur de la cause des femmes ne connait pas une histoire linéaire et uniforme dans le temps. Si l'organisation fait bien figure de pionnière sur ce sujet dans le champ syndical, le rapport de la CFDT en faveur de l'engagement des femmes est moins évident qu'il n'en parait. Ce dernier est dynamique et évolutif tout au long de l'histoire de la CFDT. Il s'explique par la recherche d'une « identité » au sein du champ syndical. En effet, selon l'affirmation d'un type d'orientation (héritier du catholicisme, puis en faveur d'une lutte des classes et sexes pour ensuite reconnaitre le marché comme un cadre indépassable du syndicalisme), le rapport à cette cause évolue. Il est d'abord ambigu puis dépolitisé et finalement institutionnalisé. Il prend selon la période et le contexte social une forme particulière tout en perdant ses aspects les plus contestataires au fil du temps. Les facteurs structurels et historiques de la division sexuée du travail sont peu à peu négligés en faveur d'un « féminisme de marché ». Une représentation linéaire et cumulative de ce rapport est alors discutable à l'image de cette frise chronologique produite par la CFDT en 2018 (Figure n°18).

Figure n°18 : Chronologie des mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes à la CFDT de 1976 à 2010



Source : Confédération, CFDT, figure issue de la note du plan d'action mixité.

D’autre part, le rapport de la CFDT à la cause des femmes est multiple et protéiforme. Il ne s’exprime pas de la même manière à l’intérieur de l’organisation qu’à l’extérieur dans le temps. En investissant différents terrains de luttes des droits des femmes, la mise en place de mesures volontaristes en faveur de la mixité et de l’engagement des femmes au sein même de l’organisation est discontinue. Les mesures volontaristes s’étiolent et apparaissent inachevées au regard de la lutte pour la féminisation des structures syndicales qui connaît plusieurs décennies d’atonie et ce malgré d’importantes modifications législatives en matière d’inclusion des femmes dans les mandats de représentation (politique et syndical) et la forte féminisation de sa base d’adhérent.e.s. En 2018, la mixité est toujours un principe de constitution fragile et inégal à la CFDT. Si la mixité est un domaine de préoccupation légitime pour la plupart des militant.e.s, son degré d’investissement est pourtant extrêmement différencié et sa prise en charge souffre d’une appropriation stratégique fragile selon les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles et entre militant.e.s. En 2018, la parité, dans l’ensemble de l’organisation, est loin d’être une évidence, en particulier au sein des strates médianes qui semblent suggérer l’existence d’espaces sélectifs en faveur de certain.e.s miliant.e.s.

CHAPITRE 2 – LES DYNAMIQUES SOCIALES DE L'ADHÉSION SYNDICALE

Introduction

Tantôt expliquée par des facteurs exogènes, qui mettent l'accent sur les changements culturels, économiques et sociaux, ou des facteurs endogènes propres aux organisations syndicales qui expliqueraient une crise des vocations militantes, l'adhésion syndicale est plus rarement évoquée sous l'angle des trajectoires biographiques des militant.e.s eux et elles-mêmes.

Ce point de vue permet de révéler l'épaisseur du processus d'adhésion au-delà de causes structurelles et organisationnelles qui restent « à des considérations très générales et n'évitent pas toujours un biais normatif »[407]. En adhérant à un syndicat au sein d'un établissement, et en échange d'une cotisation (proportionnelle aux revenus et déductible fiscalement à hauteur de 66 %), une personne bénéficie selon la CFDT « d'information, d'un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique, d'être informé sur ses droits et sur l'actualité sociale de la région et de la branche professionnelle, de participer aux débats et aux actions proposées par l'organisation ». Ce « passage à l'acte » serait facilité par des réseaux de sociabilité[408], une certaine trajectoire et position professionnelles[409] ou encore l'univers familial[410] et scolaire[411] . Autant de conditions identifiées pour comprendre l'adhésion à une cause militante et syndicale. Ces recherches soulignent tour à tour que l'engagement est subordonné à l'engagement dans d'autres sphères de vie[412]. Mais ces facteurs sont-ils significatifs dans le processus d'adhésion syndicale à la CFDT ? De quelles manières agissent-ils ? Existe-t-il des différences selon le genre et la classe ? L'adhésion répond-elle à un modèle de disponibilité, au sens d'une décharge

[407]Béroud, Sophie. « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.127-146.
[408]Duriez, Bruno, et Frédéric Sawicki. « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, vol. 63, n°3, 2003, pp.17-51.
[409]Béroud, Sophie, et al. « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, vol.82, n°2, 2019, pp.7-25.
[410]Pagis, Julie. « « Familles, je vous hais ! » », *Mouvements*, vol.82, n°2, 2015, pp.132-140.
[411]Michon, Sébastien. « Le syndicalisme étudiant : Antichambre de la profession politique ? », In Defaud, Nicolas. Llobet, Aurélie. (dir.), *La condition politique des syndicats. Approche comparée*, L'Harmattan, Paris, 2013.
[412]Passy, Florence. « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie », In Fillieule, Olivier. (dir), *Le désengagement militant*, Belin, Paris, 2005, pp.111-130.

de contraintes domestiques et/ou parentales ? Enfin, observe-t-on différentes logiques d'adhésion au sein de la CFDT en lien avec les ressorts identifiés ?

Dans ce chapitre, nous travaillerons une première hypothèse selon laquelle l'adhésion est étroitement liée à certaines ressources et dispositions acquises au cours de la trajectoire sociale. Celles-ci sont par exemple le niveau de capital culturel, autrement dit le niveau de qualification obtenue en amont de l'adhésion, ou encore le capital militant, défini comme les savoirs et les savoir-faire incorporés au fil des expériences politiques[413], ici par le biais de parents syndiqués. Selon le niveau de ces ressources, l'adhésion syndicale serait facilitée et même accélérée dans le temps relativement aux personnes qui en seraient démunies. L'adhésion syndicale à la CFDT serait également liée à la trajectoire et la position sur le marché du travail. Dans cette voie, le temps de précarité et/ou d'inactivité salariale aurait des effets significatifs sur l'adhésion et sa vitesse de réalisation. Les populations les plus précaires, c'est-à-dire celles pour lesquelles les chances d'obtenir un CDI et un temps plein sont les plus faibles, auraient plus de difficultés à adhérer, notamment face au risque de discrimination syndicale (non-renouvellement d'un CDD par exemple). En revanche, l'adhésion ne répondrait pas à des trajectoires familiales particulières. Adhérer n'impliquerait pas de stratégies d'articulations entre vie privée et professionnelle particulières contrairement à d'autres séquences de la carrière syndicale, car finalement peu chronophage. Cette particularité dans la carrière syndicale expliquerait pourquoi les femmes représentent la moitié des adhérent.e.s de la CFDT.

In fine, ces ressources et types de trajectoires professionnelles structuraient l'espace social des adhérent.e.s de la CFDT en 2018. Cette seconde hypothèse permettrait d'une part de déconstruire la catégorie adhérent.e.s, en pensant son hétérogénéité et sa plus grande complexité ; d'autre part, de dégager différents idéaux types[414] de l'adhésion. Ces différences exprimeraient un rapport à l'univers syndical variable, mais aussi des logiques socialement construites selon l'âge et la génération d'adhésion, le sexe ou encore le niveau de capital culturel et militant acquises au fil des expériences. Cette voie permet de dégager les premières

---

[413] Matonti, Frédérique, et Franck Poupeau. « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.nº 155, n°5, 2004, pp.4-11.

[414] « L'usage de types idéaux constitue pour Max Weber une démarche sociologique fondamentale. Le type idéal est pour lui un moyen de comprendre le sens que les individus donnent à leurs expériences vécues, ce qui conduit à mettre ces dernières en relation avec l'organisation de la société à un moment historique de son évolution. Définir un type idéal ne signifie pas repérer sa forme majoritaire d'un point de vue statistique, mais discerner à partir des formes historiques des sociétés contemporaines les traits principaux, volontairement simplifiés, qui lui donnent un sens. » Paugam, Serge. *Les 100 mots de la sociologie*, Presses Universitaire de France, Paris, 2010, pp.128.

différences à l'aune de la carrière syndicale selon le genre et la classe : de comprendre la naissance des inégalités tout au long du processus d'engagement dans la sphère syndicale.

Dans un premier temps, nous proposons de revenir sur l'évolution de l'adhésion syndicale en France et à la CFDT. À partir de données agrégées, nous exposons les différentes dynamiques de l'adhésion au niveau national et les causes de celle-ci. Nous décrivons ensuite ces mouvements à la CFDT au regard de l'histoire de l'organisation en matière de stratégies politiques de resyndicalisation. Par la suite, nous dressons deux portraits statistiques d'adhérent.e.s : l'un, national, à partir des enquêtes RÉPONSE de la Dares, le second, à la CFDT, à partir de l'enquête EPASY. La comparaison des populations adhérentes nous permet de caractériser la morphologie du tissu cédétiste en 2018.

Dans une deuxième partie, nous souhaitons mettre à l'épreuve notre première hypothèse selon laquelle l'adhésion dépend d'un certain niveau de ressources, d'une certaine trajectoire sur le marché du travail particulier et finalement peu de contraintes parentales et conjugales. Pour tester cette hypothèse, nous mobilisons les données de l'enquête EPASY à partir de plusieurs modèles de durées. Les premiers nous permettent de décrire dans le temps les différences observées ; tandis que les seconds éclairent les variables qui accélèrent ou ralentissent significativement les chances d'adhérer à la CFDT dans le temps. L'apport d'une analyse en termes de parcours[415] nous permet de questionner l'apparente égalité entre hommes et femmes parmi les adhérent.e.s régulièrement soulignée par la première organisation syndicale de France.

Enfin, à partir d'une analyse des correspondances multiples, nous décrivons l'espace social des adhérent.e.s de la CFDT en 2018. Nous dégageons les structures d'organisation de cet espace pour penser l'hétérogénéité de cette population syndicale. Pour terminer, la mise en œuvre d'une classification ascendante hiérarchique permet de dégager différentes sous-populations aux logiques d'adhésion spécifiques. L'usage d'entretiens biographiques permet finalement d'analyser plus finement quatre logiques idéales typiques de l'adhésion que l'on nomme « individuelle », « dissonante », « package » et « héritée ».

[415] Charbeau, Lidwine. De Larquier, Guillemette. « Évaluer une politique d'égalité professionnelle en entreprise : l'apport d'une analyse en termes de parcours », *Formation emploi*, n°112, 2010, pp.5-20.

A. Retour sur l'évolution de l'adhésion syndicale en France et à la CFDT

À travers cette partie, nous souhaitons éclairer les évolutions de la syndicalisation en France, et à la CFDT afin de contextualiser notre propos. Dans une première section, nous revenons sur les causes mobilisées pour expliquer cette prétendue « crise du syndicalisme » puis nous éclairons les différentes stratégies politiques de syndicalisation ayant eu lieu à la CFDT.

1. Facteurs exogènes, endogènes et stratégies politiques de (re)syndicalisation

En 2018, le taux de syndicalisation[416] en France est l'un des plus bas des pays de l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE) : il est estimé à 11 %[417]. Ce taux ne peut qu'être comparé qu'à celui de l'Espagne (14 %) ou des États-Unis (12 %). Seule la Turquie affiche un taux inférieur (6 %). Après une longue période de décroissance, entre la Seconde Guerre mondiale jusqu'au début des années 1980, le taux de syndicalisation est stable et demeure à un niveau relativement faible. Depuis le début des années 1990, le recul des syndicats de salarié.e.s est endigué. Les effectifs syndiqués sont stabilisés sur la dernière décennie[418] (Figure n°19). Dans le cas français, deux sortes de raisons sont généralement invoquées pour comprendre le recul de l'adhésion syndicale et une prétendue « crise du syndicalisme » : d'une part des facteurs exogènes, qui mettent l'accent sur les changements culturels, économiques et sociaux, d'autre part, les facteurs endogènes, ceux relevant de l'adaptation et de changements internes aux organisations syndicales[419].

Profondément intégrés dans les aspects institutionnels du fordisme, les syndicats auraient en premier lieu particulièrement souffert de la crise de ce modèle dès le milieu des années 1970. Ce « compromis fordiste » reposerait sur l'acceptation des conditions de travail de la part des salarié.e.s et de leurs représentants syndicaux en échange d'un partage équitable des gains de productivité et par conséquent d'une augmentation des salaires. La fragmentation de ce contrat moral par la baisse tendancielle des gains de productivité tendrait progressivement

[416]Défini comme le nombre de salarié.e.s adhérent.e.s à un syndicat rapporté à l'effectif total des salarié.e.s en France.
[417]Pignoni, Maria-Thérésa. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique. », *Dares analyses*, n°25, 2016, pp.10.
[418]Amossé, Thomas. « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Dares Premières synthèses*, n°44.2, 2004, pp.1-5.
[419]Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, 2011, pp.109.

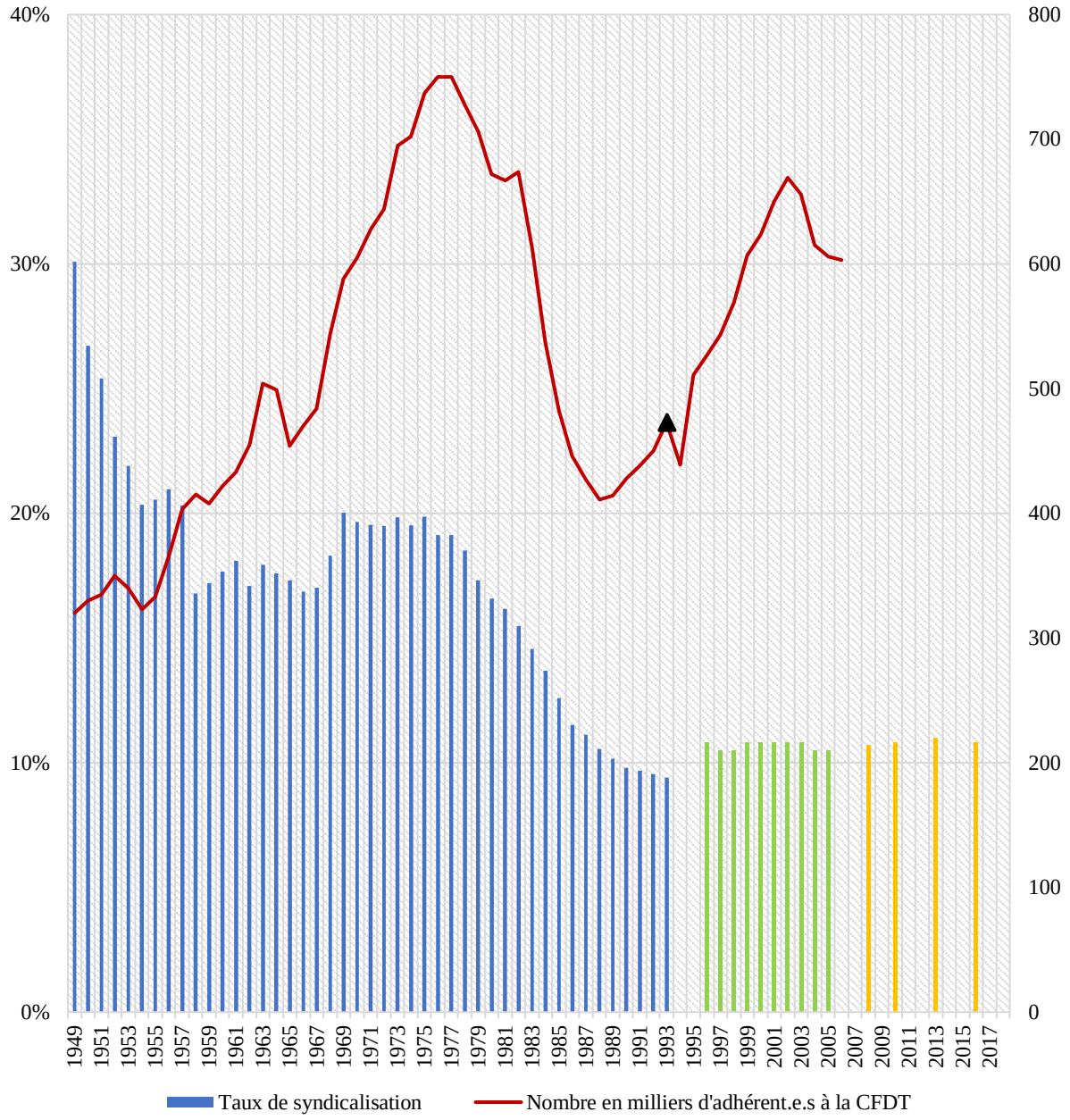
à remettre en question le rôle des syndicats dans le système productif[420]. À cela s'ajouteraient plusieurs transformations du salariat au sein de la population active occupée. La hausse de la précarité, par le développement de formes d'emploi atypique (CDD, intérim, temps partiel imposé…), le délitement des collectifs de travail ou encore l'augmentation du chômage seraient autant de facteurs en défaveur de l'adhésion et l'engagement syndical à la fin des années 1970. Enfin, l'émergence de nouveaux modes d'organisation et de production (externalisation et sous-traitance, individualisation de la gestion du personnel) participerait de surcroît à des formes de domestication des conflits sociaux[421], au sens d'une moindre virulence de ces derniers.

Au-delà de ces raisons exogènes s'ajouteraient des facteurs internes, propres aux organisations syndicales. La pratique syndicale elle-même tendrait à s'être modifiée au cours des décennies, en étant absorbée par le rythme des instances de représentation du personnel, éloignant de plus en plus les équipes syndicales des salarié.e.s. Or, la présence sur le lieu de travail demeurerait une condition indispensable pour l'adhésion. Cette moindre proximité des représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s avec les salarié.e.s ne se traduirait pas par une plus forte adhésion, mais plutôt par le développement d'un lien « utilitariste » et dépolitisé aux organisations syndicales[422]. En réponse à l'éclatement de la relation de travail et son individualisation[423], les organisations syndicales auraient progressivement cherché à s'adapter en développant de nouvelles formes d'organisation, comme l'adoption d'un axe fédéral et interprofessionnel. Les confédérations auraient dissous les syndicats de métier et contraint les adhérent.e.s à rejoindre l'organisation de leur lieu de travail. Ce principe de centralisation de l'action syndicale, au détriment des syndicats de métiers, n'aurait pas permis de susciter de nouvelles adhésions[424]. Enfin, les nombreuses divergences politiques intersyndicales seraient à prendre en compte pour expliquer le recul de l'adhésion. Ces luttes politiques qui toucheraient aux orientations des actions, ainsi qu'à la manière de les traiter, auraient rendu plus difficiles les relations entre les militant.e.s et les salarié.e.s sur les lieux de travail, mais également en dehors.

---

[420]Boltanski, Luc. Chiapello, Eve. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1995, pp.843.
[421]Giraud, Baptiste. « Derrière la vitrine du « dialogue social » : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, vol.50, n°1, 2013, pp.33-63.
[422]Labbé, Dominique. Croisat, Maurice. La fin des syndicats, L'Harmattan, Paris, 1992, pp.236.
[423]Perraudin, Corinne. et al. « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique. » Economie et institutions, n°9, 2006, pp.35-56.
[424]Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, 2011, pp.109.

Figure n°19 : Évolution de l'adhésion syndicale en France* et la CFDT depuis 1949**



***Pour le taux de syndicalisation en France :**
Lecture : En 2005, le taux de syndicalisation français était de 10,5 %.
Champ : Ensemble des salarié.e.s de plus de 15 ans en France métropolitaine.
Sources : De 1949 à 1993 (en bleu), estimations fondées sur le nombre de cotisations syndicales – Entre 1996 et 2005 (en vert), rétropolations Dares sur données de l'enquête EPCV (Insee) – De 2008 à 2016 (en orange), calculs Dares à partir des enquêtes CT 2013 et RPS-CT 2016 (Dares – DGAFP- Drees – Insee).
****Pour le nombre en milliers d'adhérent.e.s à la CFDT :**
Lecture : En 2005, le nombre d'adhérent.e.s à la CFDT s'élève à 606 000.
Champ : Ensemble des « cotisant.e.s à 9 timbres » de la CFDT en France métropolitaine.
Sources : De 1949 à 1993, estimations issues des recherches de Labbé, Dominique. Bévort, Antoine. Croisat, Maurice. *Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (le cas de la CFTC-CFDT)*, Institut d'études politiques de Grenoble, Cerat, 1991, pp.338 – De 1994 à 2006 (le triangle sur la courbe) données issues des recherches de Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Les syndiqués en France 1990 – 2006*, Institut d'études politiques de Grenoble, Cerat, 2007, pp.176.

Au regard de l'adhésion nationale, le nombre de militant.e.s à la CFDT est marqué d'évolutions contrastées et d'enjeux de légitimité. De 1949 jusqu'à la création de la CFDT en 1964, le nombre d'adhérent.e.s de la CFTC passe de 320 000 à 499 000, soit un taux de croissance de 56 % en 15 ans. Cette hausse se poursuit durant les années 1970 lors du projet autogestionnaire de la centrale. En 1979, alors que la CFDT amorce la période dite du « recentrage » au profit d'un syndicalisme réformiste[425], l'organisation compte 728 000 adhérent.e.s. La CFDT connait ensuite un déclin des effectifs, d'abord au sein du secteur privé entre 1977 et 1983, puis dans l'ensemble des fédérations du syndicat[426]. Entre 1977 et 1988, la CFDT perd la moitié de ses adhérent.e.s, soit 339 000 personnes. L'ampleur du déclin incite la confédération à refonder sa stratégie de syndicalisation.

Dès 1984, la centrale crée un groupe d'action pour la syndicalisation (GAPS) qui souligne l'enjeu du renouvellement des pratiques syndicales en interne dans le but de stimuler à nouveau « *une culture de l'adhésion* » au-delà des causes externes de la désyndicalisation. Les débats se polarisent dès lors entre les tenants d'un syndicalisme de services et ceux qui évoquent le risque de transformer la CFDT en « *marchand de soupe* ». En 1988, « *le syndicalisme d'adhérents* » supplante définitivement le « *syndicalisme de masse et de classe* » dans un objectif d'émancipation individuelle à contre-pied d'une vision d'un syndicalisme de délégation et de représentation. À cette occasion, la dimension quantitative de l'adhésion et du « *développement* » de l'audience s'accentue pour renforcer la représentativité de la CFDT et peser dans le rapport de force des négociations. La formation devient le pivot de cette stratégie basée sur un modèle industriel « *via l'optimisation des ressources et la formalisation des modes de fonctionnements et des procédures en cascade* »[427]. Entre 1988 et 1995, la CFDT connait une augmentation significative du nombre de ses adhérent.e.s. Mais cette évolution est contrariée en 1995 lors de la réforme sur les retraites d'Alain Juppé qui provoque une scission interne et le départ d'un nombre important de militant.e.s, dont certains rejoignent SUD-

[425]Defaud, Nicolas. « De l'autogestion au syndicalisme de proposition. Sociologie d'une conversion sans convertis », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.19-36.
[426]Labbé, Dominique. Bévort, Antoine. Croisat, Maurice. *Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (le cas de la CFTC-CFDT)*, Institut d'études politiques de Grenoble, Cerat, 1991, pp.338.
[427]Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

Solidaires qui se constitue alors[428]. Les données de Dominique Labbé, Antoine Bevort et Maurice Croisat font état d'une perte de 34 000 adhérent.e.s en un an. Le dimension quantitative au profit d'une dimension inclusive des adhérent.e.s dans l'organisation est alors remise en question. L'augmentation du nombre d'adhérent.e.s se poursuit et atteint en 2002 le nombre record de 669 000 adhérent.e.s par un effet indirect de la négociation sur les trente-cinq heures, alors même que le taux de syndicalisation en France reste stable sur la période. Néanmoins, Cécile Guillaume et Sophie Pochic montrent que cette évolution est très inégale selon les secteurs[429]. Sur la période 1990-2000, 50 % de la progression et de l'apport de nouveaux adhérents sont l'œuvre de trois fédérations : Interco, Services et Santé et Services sociaux au détriment du secteur privé, industriel. À nouveau en 2003, lors du soutien de la réforme des retraites, la centrale connait une fuite de ses adhérent.e.s de l'ordre de 41 000 membres. Depuis cette date, la population d'adhérent.e.s semble osciller entre 600 000 et 650 000 jusqu'à atteindre 610 105 membres en 2018, malgré la démultiplication des processus de resyndicalisation de plus en plus ciblés sur certaines populations : les femmes, les jeunes de moins de 30 ans, les précaires et saisonniers, etc.

2. Qui sont les adhérent.e.s à un syndicat en France et à la CFDT ?

Les statistiques de l'enquête RÉPONSE de 2017 de la Dares, nous permettent de dresser un portrait des adhérent.e.s à un syndicat (Tableau n°2). En 2017, les femmes sont 36 % parmi les adhérent.e.s à un syndicat et sont encore sous-représentées au regard de leur présence dans la population active occupée (47 % selon l'Enquête emploi 2017, Insee). Si entre 2004 et 2010 l'espace syndical se féminise et connaît une plus grande mixité avec un taux de croissance de 6 points de plus sur la présence des femmes[430], celle-ci stagne depuis 2010.

Parmi les adhérent.e.s à un syndicat, les classes populaires sont surreprésentées en 2017 : 57 % des adhérent.e.s sont ouvrier.e.s ou employé.e.s, alors qu'ils et elles ne représentent respectivement que 21 % et 27 % de la population active selon l'enquête emploi de 2017 (soit 10 points en plus). En 2017, 44 % des hommes adhérents sont ouvriers. Les femmes sont en

[428]Un premier conflit interne eu lieu en 1988 à propos de l'identité et de la stratégie syndicale de la CFDT. Edmond Maire fustigeait alors *« les moutons noirs qui nuisent à l'organisation en cherchant à la manipuler, à la confisquer, au service de leurs stratégies politiques ».*

[429]Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

[430]Lescurieux, Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires,* vol.98, n°2, 2019, pp.59-82.

revanche surreprésentées parmi les employées (38 %) et dans une moindre mesure parmi les professions intermédiaires (28 %). Les cadres représentent, quel que soit le sexe, moins de deux adhérent.e.s sur dix. Si le syndicalisme tient une place toujours importante au sein des milieux plus populaires, contrairement aux fractions plus aisées pour lesquelles l'adhésion semble moins évidente, on note un recul significatif des ouvrier.e.s depuis 2004, en particulier chez les femmes (qui passe de 24 % en 2004 à 16 % en 2017), au profit des professions intermédiaires. Ce constat est vérifié selon l'évolution du niveau de qualification des adhérent.e.s. Entre 2004 et 2017, le niveau de qualification des adhérent.e.s augmente. Plus de diplômé.e.s et moins de qualification inférieure au Bac. Les femmes continuent d'être relativement plus qualifiées que les hommes. 45 % des adhérentes en 2017 ont un niveau de qualification supérieur ou égal à un Bac +2. Les hommes ne sont plus que 33 % à avoir ce type de diplôme. En 2017, le vieillissement de la population des adhérent.e.s se poursuit. Les cohortes nées entre 1960 et 1980 représentent 65 % des adhérent.e.s ; tandis que celles nées après 1980 ne sont plus que 17 %. Il n'existe pas de différences significatives selon le sexe. Le vieillissement des adhérent.e.s pose alors la question du renouvellement générationnel au sein de cette population[431]. Cet écart d'âge repose particulièrement sur une intégration sociale et professionnelle de plus en plus tardive pour les générations récentes. En effet, plus exposées à la dégradation du marché du travail et à la hausse des emplois instables depuis les années 1980, les cohortes récentes acquièrent une stabilité relativement plus tardive que les anciennes générations[432]. Enfin, les adhérent.e.s qui résident en Ile-de-France sont sous représenté.e.s en 2017, aussi bien pour les femmes que les hommes. Seulement deux militant.e.s sur dix résident en région parisienne selon l'enquête RÉPONSE 2017.

Du côté de la CFDT, en 2018, les femmes représentent la moitié des adhérent.e.s. C'est 13 points supplémentaires relativement au niveau national tous syndicats confondus. La CFDT fait donc figure d'exception quant à la présence des femmes au sein de ses effectifs. C'est là d'ailleurs un argument de distinction vis-à-vis des autres syndicats, comme cela est souvent rappelé dans les communiqués de presse ou lors d'interventions publiques qui se félicite de ce résultat[433]. Outre, une parité revendiquée, les statistiques de l'enquête EPASY confirment une

[431]Béroud, Sophie, et al. « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, vol.82, n°2, 2019, pp.7-25.
[432] Clerc, Marie-Emilie. Monso, Olivier. Pouliquen, Erwan. « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *L'économie française*, Paris, 2011, pp.47-67.
[433] https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/-dossier-1/2-les-femmes-a-la-cfdt-srv2_1074922

autre caractéristique saillante, et corrélée : les classes populaires sont sous-représentées au profit des professions intermédiaires et des cadres. Les cadres sont 33 %, quand les ouvrièr.e.s ne sont plus que 11 % (contre 33 % nationalement). Par la même occasion, les adhérent.e.s de la CFDT sont relativement plus diplômé.e.s qu'au niveau national[434]. Parmi les adhérent.e.s de la CFDT, 61 % disposent d'un diplôme supérieur ou égal à un Bac +2 (contre 38 % selon l'enquête Réponse 2017). Les adhérentes de la CFDT sont autant diplômées que les hommes.

C'est sur l'aspect de la génération que la CFDT se distingue, puisque seuls 12 % des adhérent.e.s sont né.e.s après 1980 (soit cinq points de moins qu'au niveau national, tous syndicats confondus). Consciente des problématiques à venir en termes de renouvellement générationnel, la CFDT porte depuis plusieurs années une attention particulière à l'adhésion des moins de 35 ans à l'image de l'événement « *WTF – Working Time Festival* » organisé en 2015 afin de sensibiliser l'action de la CFDT envers les « jeunes ». Cependant, il n'existe pas de différences significatives quant au lieu de résidence. Comme l'ensemble des adhérent.e.s, celles et ceux de la CFDT sont également sous représenté.e.s en Ile-de-France dans des proportions similaires. Plus de huit adhérent.e.s de la CFDT sur dix résident en province en 2018.

À défaut de disposer de données comparatives dans l'enquête Réponse, l'enquête EPASY permet pour la première fois de révéler de nouveaux aspects des adhérent.e.s de la CFDT. Moins de deux adhérent.e.s sur dix ont leurs deux parents syndiqués. Le plus souvent, le père a dans le passé été syndiqué, pour un quart des adhérent.e.s, quand seulement 12 % des mères des enquêté.e.s l'ont été. Parmi les adhérent.e.s de la CFDT en 2018, 72 % sont en couple[435] et 28 % sont célibataires.

[434] Si l'échantillon n'est pas redressé par le niveau de qualification (voir chapitre préliminaire), il reflète néanmoins la structure et la composition du tissu syndical de la CFDT.
[435]La notion de couple retenue ici correspond à une vie commune sous le même toit (conjoints co résidents) pendant au moins six mois, que les conjoints soient mariés ou non.

Tableau n°2 : Statistiques descriptives des adhérent.e.s en France et à la CFDT

		RÉPONSE 2017*			EPASY 2018**		
		Homme	**Femme**	**Ensemble**	**Homme**	**Femme**	**Ensemble**
Sexeratio		64	36	-	51	49	-
CSP	*Ouvrièr.e*	44	16	30	15	6	11
	Employé.e	16	38	27	21	36	28
	Prof inter	23	28	25	29	26	28
	Cadre	17	18	18	35	31	33
Génération	*Avant 1960*	18	18	18	21	14	17
	1960 - 1970	35	36	36	40	42	41
	1970 - 1980	31	28	29	28	31	29
	Après 1980	16	18	17	10	14	12
Diplôme	*< Bac*	46	36	41	24	21	22
	Bac	20	20	20	16	18	17
	Bac + 2	16	17	16	21	22	22
	Bac + 3	9	17	13	21	24	23
	>= Bac + 5	8	11	9	18	15	16
Région	*IDF*	20	24	22	18	17	17
	Autre	80	76	78	82	83	83
Père militant	*Non*	-	-	-	77	73	75
	Oui	-	-	-	23	27	25
Mère militante	*Non*	-	-	-	90	85	88
	Oui	-	-	-	10	15	12
Couple	*Oui*	-	-	-	78	67	73
	Non	-	-	-	22	36	29
Enfant	*0*	-	-	-	43	38	40
	1	-	-	-	26	26	26
	2	-	-	-	20	26	23
	Plus de 2	-	-	-	12	11	11
Secteur	*Privé*	-	-	-	75	62	69
	Public	-	-	-	25	38	32
Salaire net	*Moins de 1500 €*	-	-	-	14	27	20
	1500 € - 1750 €	-	-	-	14	14	14
	1750 € - 2000 €	-	-	-	16	19	17
	2000 € - 2500 €	-	-	-	25	23	24
	2500 € - 3000 €	-	-	-	17	8	13
	Plus de 3000 €	-	-	-	15	9	12
Effectifs pondérés		751893	419994	1117887	162186	155826	318012

*** Enquête RÉPONSE 2017**

Lecture : Parmi l'ensemble des adhérent.e.s à un syndicat au sein d'établissements de plus de 11 salarié.e.s du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques), les femmes sont 36 %.

Champ : Ensemble des adhérent.e.s à un syndicat au sein d'établissements de plus de 11 salarié.e.s du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques)

Source : Enquête RÉPONSE 2017. Calculs de l'auteur.

- Données non disponibles dans l'enquête RÉPONSE 2017

****Enquête EPASY**

Lecture : Parmi l'ensemble des adhérent.e.s de la CFDT en France métropolitaine en 2018, les femmes sont 49 %.

Champ : Ensemble des adhérent.e.s de la CFDT en France métropolitaine en 2018, N=1115.

Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

La situation conjugale est néanmoins contrastée selon le sexe puisque 34 % des adhérentes sont célibataires contre 22 % des hommes. D'autre part, quatre adhérent.e.s sur dix n'ont pas d'enfant. Cette infécondité est supérieure de cinq points pour les hommes alors même qu'ils sont plus souvent en couple. En effet, si les hommes sont plus fréquemment sans enfant, c'est surtout parce qu'ils ont été relativement plus nombreux à ne jamais vivre en couple comme à la CFDT. 68 % des adhérent.e.s occupent des emplois du privé, signe d'un ancrage encore fort au sein de ce secteur. Les femmes sont en revanche surreprésentées dans le secteur public. Enfin, on note la présence de fortes disparités de salaire selon le sexe. 27 % des femmes membres de la CFDT perçoivent un salaire mensuel net de moins de 1 500€, contre 14 % des hommes. Ces inégalités sont exacerbées dans le haut des salaires. 32 % des hommes ont un salaire net de plus de 2 500€. Cela concerne seulement 17 % des femmes pour un même un niveau de qualification.

B. Entre dispositions sociales et trajectoire sur le marché du travail : les facteurs de l'adhésion syndicale

Nous souhaitons à présent raisonner en termes de parcours. Si la féminisation semble en bonne voie, voir acquise à la CFDT, il convient à présent de dépasser le cadre descriptif de la photographie en coupe des adhérent.e.s en 2018. Afin d'évaluer la dimension dynamique des inégalités et les ressorts de l'adhésion, nous mobilisons dans un premier temps une analyse descriptive des durées (Voir Annexe Méthodologique, n°1, page 434) ; puis un modèle de Cox à variables dépendantes du temps (Voir Annexe Méthodologique, n°2, page 434). Bien que l'enquête EPASY ne dispose pas d'informations sur les sorties d'observations car l'enquête est rétrospective[436], l'usage de ces modèles dynamiques permet de mesurer le temps nécessaire pour adhérer à la CFDT depuis l'obtention du diplôme le plus élevé, mais aussi d'identifier les facteurs qui accélèrent, ou ralentissent l'adhésion syndicale.

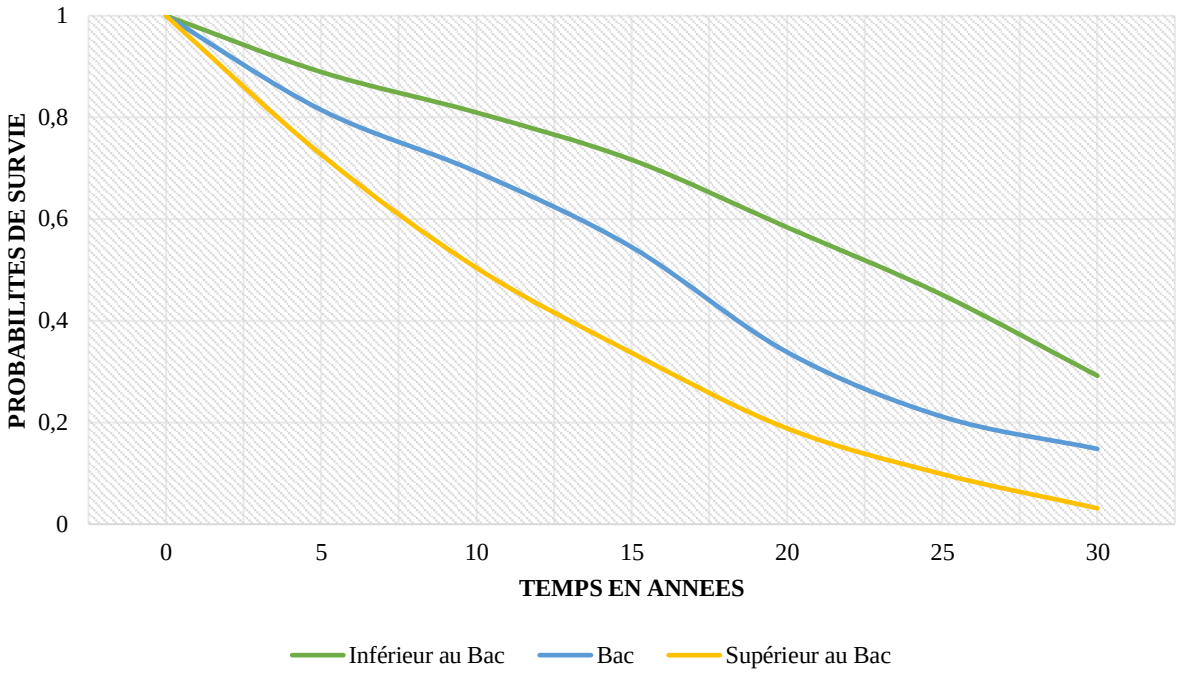
[436] En effet, toutes les personnes de l'enquête sont devenues adhérent.e.s. En langage statistique on dit qu'il n'y a pas de censure. Dans les analyses de durées standards, ce qui importe, c'est que les personnes n'ai pas connu au même moment l'évènement étudié, ou que les différentes durées au moment de l'évènement soit suffisamment dispersées.

1. Une adhésion plus tardive pour les femmes, les moins diplômé.e.s et les adhérent.e.s dépourvu.e.s de capital militant

Selon l'enquête EPASY et parmi les adhérent.e.s de la CFDT en 2018, l'âge médian d'adhésion des femmes est de 37 ans. Pour les hommes cet âge est de 35 ans. À l'issue de l'obtention de leur plus haut diplôme, la durée médiane de l'adhésion depuis la fin des études s'élève à 13 ans pour les femmes. Cette durée n'est plus que de 11 ans pour les hommes. Cinq ans après la fin de leurs études, les femmes ont 21 % de chance d'adhérer à la CFDT. Cette probabilité est de 24 % pour les hommes. Quelle que soit la durée, un écart de chance subsiste selon le sexe. Dix ans après avoir terminé leurs études, les femmes ont 38 % de chance d'adhérer, contre 42 % pour les hommes. 20 ans après être diplômés, les hommes conservent un avantage de cinq points sur les femmes avec 73 % de chance d'adhérer.

La probabilité d'adhérer dans le temps est également différente selon le niveau de qualification (Figure n°20). Plus le niveau de qualification augmente, plus les chances d'adhérer augmentent. Pour les diplômé.e.s qui disposent d'un niveau de qualification inférieur au Bac, l'âge médian d'adhésion s'élève à 40 ans. Cet âge médian est de 36 ans pour un niveau Bac et de 35 ans pour les diplômé.e.s de l'enseignement supérieur. Dans le temps, ces écarts perdurent et s'aggravent. Cinq ans après avoir obtenu un diplôme inférieur au Bac, la probabilité d'adhérer s'élève à 11 %. Cette chance est de 18 % pour un niveau Bac et 27 % avec un diplôme supérieur au Bac. Dix ans après la fin des études, ces écarts augmentent. Les diplômé.e.s du supérieur ont 50 % de chance d'adhérer, 30 % pour un niveau Bac et 20 % pour les moins qualifié.e.s. Vingt ans après, on mesure une différence de 40 points entre les plus diplômé.e.s et les moins diplômé.e.s.

Figure n°20 : Durées écoulées entre la fin des études et l'adhésion syndicale à la CFDT selon le niveau de qualification



Lecture : Vingt ans après la fin de leurs études, les diplômé.e.s de l'enseignement du supérieur ont 81 % de chance d'adhérer. Les moins diplômé.e.s eux ont 41 % de chance.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Le croisement de la variable sexe et niveau de qualification nous permet de spécifier ces différences (Tableau n°3). A diplôme égal, les hommes connaissent des durées médianes d'adhésion inférieures relativement aux femmes. À l'exception des niveaux de qualification inférieurs au Bac, l'âge médian d'adhésion des hommes est inférieur à celui des femmes. Les durées médianes entre la fin des études et l'adhésion sont plus longues pour les femmes relativement aux hommes. Ces écarts sont plus marqués pour les personnes qui disposent d'un niveau Bac. Quinze après avoir obtenu leur Bac, les hommes ont 78 % de chances d'adhérer. Les femmes n'ont plus que 54 % de chances pour le même diplôme. En revanche, ces différences s'atténuent à l'extrémité des niveaux de qualification. Les écarts de probabilités sont également plus forts parmi les femmes selon leurs diplômes. Ils sont plus élevés relativement aux hommes. Parmi les femmes, les chances d'adhérer dix ans après avoir obtenu leurs diplômes sont différentes de 28 points entre un niveau Bac et les diplômées de l'enseignement supérieur. Cet écart n'est plus que de dix points chez les hommes à diplômes et durées égaux.

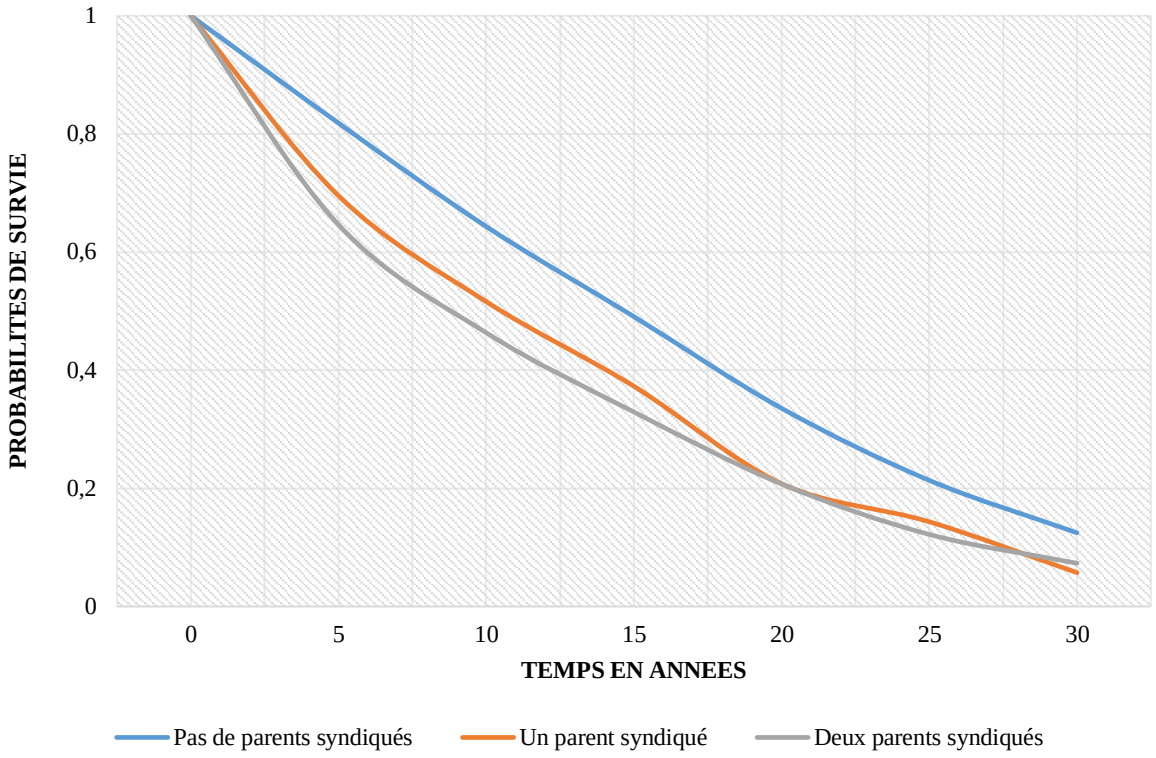
Tableau n°3 : Différences d'adhésion syndicale à la CFDT entre les hommes et les femmes selon les niveaux de qualification

	Homme					Femme					Effectifs selon les niveaux de qualification
	Age médian	Durées médianes	P(.) à 5 ans	P(.) à 10 ans	P(.) à 15 ans	Age médian	Durées médianes	P(.) à 5 ans	P(.) à 10 ans	P(.) à 15 ans	
< Bac	40	23	12 %	20 %	42 %	39	21	10 %	18 %	41 %	226
Bac	34	11	24 %	41 %	78 %	38	17	13 %	20 %	54 %	189
> Bac	34	8	28 %	51 %	82 %	36	9	26 %	48 %	80 %	700
Effectifs selon le sexe	561					554					

Lecture : Quinze ans après la fin de le leurs études, les diplômées au niveau Bac ont 54 % de chance d'adhérer. Les hommes eux ont 78 % de chance au même niveau de qualification.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N=1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur à partir de modèles non paramétriques actuarielles.

Pour terminer, les données indiquent des durées significativement différentes d'adhésion selon le niveau de capital militant (Figure n°21). Les dispositions acquises accélèrent l'adhésion syndicale. L'âge médian d'adhésion pour celles et ceux qui ne disposent pas de parents syndiqués s'établit à 37 ans. Lorsqu'un des parents était syndiqué, l'âge médian de l'adhésion est de 33 ans. Cet âge médian n'est plus que de 31 ans pour les personnes dont les deux parents étaient syndiqués. Dans le temps, le capital militant procure un avantage lors de l'adhésion relativement aux personnes qui en sont démunies. Cinq ans après la fin de leurs études, les personnes pour lesquels aucun de leurs parents n'était syndiqué ont 18 % de chance d'adhérer. Cette probabilité s'élève à 35 % lorsque les deux parents étaient syndiqués. Dans la durée, cet écart perdure, bien qu'il tend à diminuer. D'autre part, à niveau égal de capital militant, la vitesse d'adhésion est une nouvelle fois plus élevée pour les hommes relativement aux femmes.

Figure n°21 : Durées écoulées entre la fin des études et l'adhésion syndicale à la CFDT selon le niveau de capital militant



Lecture : Vingt ans après la fin de le leurs études, les diplômé.e.s de l'enseignement du supérieur ont 81 % de chance d'adhérer. Les moins diplômé.e.s eux ont 41 % de chance.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

2. Les déterminants de la vitesse d'adhésion à la CFDT

Nous cherchons à mesurer l'effet de variables individuelles, professionnelles et familiales sur la vitesse d'adhésion syndicale à la CFDT à l'issue de l'obtention du diplôme le plus élevé. Un premier modèle concerne l'ensemble des adhérent.e.s. Les hommes et les femmes sont ensuite séparés afin d'éclairer les conditions de l'adhésion selon le sexe (Tableau n°4). Y figurent les rapports de risques instantanés. Un rapport supérieur à un signifie que, toutes choses égales par ailleurs, le « risque » d'adhésion est augmenté (donc la durée est plus courte), un rapport inférieur à un signifie que ce risque est diminué (donc la durée est plus longue).

Nos résultats confirment significativement l'influence de certaines variables sur l'adhésion syndicale. Celles-ci relèvent conjointement de caractéristiques individuelles, mais aussi de configurations professionnelles. Toutes choses égales par ailleurs, être une femme

retarde l'adhésion syndicale relativement aux hommes. Une des raisons possibles pour expliquer ce résultat tient peut-être au fait que les femmes s'engagent majoritairement dans des associations[437] éloignées du monde professionnel, politique ou juridique, leur « préférant » les activités à dominante social, humanitaire ou scolaire[438] [439]. Si le sexe s'avère déterminant lors de cette première séquence syndicale, les résultats indiquent aussi toute l'importance du niveau de capital culturel certifié, encore gage d'une plus forte stabilité professionnelle. Toutes choses égales par ailleurs, moins une personne est qualifiée, moins la vitesse d'adhésion est élevée. Cet effet net du diplôme s'intensifie selon le sexe : les femmes les plus dotées scolairement augmentent leurs chances d'adhérer à un syndicat plus rapidement dans le temps, alors que les femmes les moins dotées en capital scolaire diminuent leurs rapports de risques. D'autre part, les risques instantanés d'adhérer sont plus importants pour les « jeunes » générations relativement à celles nées avant les années 1980 et qui résident en dehors de l'Ile-de-France. Les résultats indiquent aussi l'influence significative de dispositions militantes. Plus celles-ci sont importantes, plus la durée nécessaire à l'adhésion est courte. Mais là encore, cet effet n'a pas la même influence selon le sexe. Les dispositions acquises en matière de militantisme au sein de la sphère familiale favorisent l'attachement à une cause syndicale plus rapidement pour les hommes comme l'exprime Pablo qui dispose d'un entourage familial syndiqué.

> *« Oui, ils étaient syndiqués, j'ai baigné dedans. Ils étaient à l'éducation nationale, au SGEN en Moselle. Aujourd'hui, ils sont tous les deux retraités et mon père est à l'UTR. Après voilà, c'est la CFDT SGEN, ce n'est pas non plus toute la CFDT. En tout cas le syndicalisme, je l'ai connu quand même parce que j'avais des parents syndiqués. Ce n'était pas inconnu. J'ai même beaucoup de gens qui sont syndiqués dans ma famille. Faut savoir qu'en Lorraine, la CFDT est quand même bien implantée, notamment le SGEN. C'est Notat qui vient du SGEN Lorraine. Il y avait aussi le père de François Chérèque. C'est un territoire avec beaucoup de syndicalisme CFDT à visibilité nationale. Ma mère n'avait pas de mandats, parce qu'elle était principale de collège. Ah si, elle était au conseil syndical de son syndicat, mais pas plus. Mon père, il a eu des mandats dans le syndicat. Je crois qu'il a eu de l'interpro à l'UD, mais pas plus, et c'était quand il était jeune. Bon après, c'était différent, des questions de générations. Dans les années 70, les syndicalistes étaient plutôt trentenaires. Mais côté parents, oui, ils ont toujours compris mon engagement à la CFDT. Ils ne sont pas trop questionnant, ils savent*

[437] Gaspard, Françoise. « Où en est le féminisme aujourd'hui ? », *Cités*, vol.9, n°1, 2002, pp.59-72.
[438] Buscatto, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme.* Presses de Sciences Po, 2009, pp.75-91.
[439] Tchernonog, Viviane, et al. « Quels acteurs dans les associations ? Premières données sur les dirigeants bénévoles et sur les bénéficiaires », *RECMA*, vol.292, n°2, 2004, pp.9-41.

ce que c'est. Ils savent aussi que je ne ferai pas ça toute ma vie. Après, expliquer concrètement ce que je fais, ça nécessite de réexpliquer, car ce n'est pas évident de l'extérieur. Une fois arrivée dans la vie professionnelle, les parents n'étant plus trop derrière, de toute manière ils ne sont plus trop là. C'est sûr qu'avoir des parents adhérents à la CFDT, ce n'est pas questionnant, ça aide ! » Pablo, 31 ans, cadre du secteur privé et secrétaire régional, en couple, sans enfants, adhérent depuis 2006, entretien réalisé le 25 octobre 2017 au sein d'une URI.

Si la transmission du « goût syndical » n'a rien d'automatique ni univoque, à la manière de la socialisation politique[440], la famille constitue un des principaux sites de la socialisation militante[441], en amont d'autres univers sociaux[442] (comme peuvent l'être l'école ou certaines expériences professionnelles structurantes). Cette transmission façonne un *habitus*, autant de manières d'agir et de percevoir[443], qui facilite le passage à l'acte lorsque ce dernier est activé. C'est sur la base d'un modèle parental que se construisent des dispositions altruistes qui participent aux processus de l'adhésion syndicale de Pablo. Néanmoins les logiques d'adhésion divergent selon ces degrés de socialisation comme nous l'explorons dans la suite de ce chapitre.

Enfin, nos résultats confirment l'importance de la stabilité professionnelle sur l'adhésion. L'obtention d'un CDI écourte significativement pour les hommes le temps de l'adhésion syndicale à la CFDT. En revanche, plus la précarité est longue, plus le temps de syndicalisation augmente. Le type de contrat est donc un facteur déterminant de l'engagement comme l'explique Hugo, employé de 33 ans qui peine à syndiquer les plus précaires, comme les intérimaires, qui font face à un anti-syndicalisme patronal discret, mais très efficace par le non-renouvellement des missions d'intérim.

« C'est ce qu'on vous fait croire quand vous venez d'être embauché. On fait croire à une possibilité d'évoluer. Les recruteurs ciblent des profils de personnes peu diplômées en leur faisant croire que c'est leur chance de leur vie. Ça permet, en termes de management, de tenir ses employés un petit moment, d'avoir des gens motivés pendant 24 mois maximum, le temps que les gens se rendent compte qu'ils se sont fait avoir. Au début, donc on commençait picker comme moi en CDI avec une possibilité de monter en responsabilité de manageur adjoint. Mais maintenant

---

[440] Muxel, Anne. « La politique dans la chaine des générations. Quelle place et quelle transmission ? », *La revue de l'OFCE*, n°156, 2018, pp.1-14.
[441] Leclercq, Catherine, et Julie Pagis. « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisations militantes et mobilité sociale. Introduction », *Sociétés contemporaines*, vol.84, n°4, 2011, pp.5-23.
[442] Lignier, Wilfried, et Julie Pagis. « Quand les enfants parlent l'ordre social. Enquête sur les classements et jugements enfantins », *Politix*, vol.99, n°3, 2012, pp.23-49.
[443] Bourdieu, Pierre. Passeron. Jean-Claude. *Les héritiers : Les étudiants et la culture*, Les éditions de minuit, Paris, 1964, pp.192.

il commence encore plus bas en tant qu'intérimaire picker/packer. Maintenant la carotte, c'est le CDI. Ils se déchirent pendant 8 mois maximum et ensuite on fait croire à une évolution possible en tant qu'agent de maitrise ou du moins assistant-agent de maitrise. Donc ils continuent à cravacher jusqu'à qu'il ait une petite promotion, ou bien ils partent. Toutes les personnes qui sont adhérentes à un syndicat sont en CDI chez Amazon.

Et pas d'intérimaires alors, ou même de CDD ?

Non c'est impossible, même si juridiquement ces personnes ont le droit, c'est impossible ! Tout de suite si un intérimaire se rapproche de nous, ça sent la fin pour lui. Au final, on n'intervient même par pour eux. Si j'interviens pour un intérimaire, ils mettent fin à sa mission puis ils en embauchent un autre. Il y a une centaine de personnes qui attendent de prendre sa place derrière lui. […] » Hugo, 35 ans, employé du secteur privé et délégué syndical, en couple, sans enfants, adhérent depuis 2014, entretien réalisé le 20 novembre 2019 à Paris dans un café.

Dans le cas de l'intérim, ces salariés souffrent d'une intégration professionnelle disqualifiante si l'on reprend la typologie de Serge Paugam[444] : permise par le cumul d'un emploi menacé du fait d'une temporalité limitée et d'un travail ingrat qui ne requièrent aucune qualification spécifique couplée à des conditions de travail difficiles. Par cette relation salariale, les intérimaires tendent à se replier sur eux tant syndicalement, que politiquement. Ce type de situation d'emploi et de travail est donc peu favorable à l'engagement syndical, car il renvoie entre autres à une forme économique d'insécurité professionnelle, mais également à une forme temporelle et projectionnelle d'insécurité qui ne permet pas de se projeter durablement dans un emploi[445] et une vie militante. Si notre enquête ne permet pas de le faire, car nous ne disposons pas de ces données au moment de l'adhésion, d'autres facteurs professionnels interviennent également comme l'insertion dans un collectif de travail, le niveau de conflictualité ou encore le taux de présence syndicale liée à la taille de l'établissement et le secteur d'activité[446]. Les secteurs d'activité à prédominance féminine connaissent une plus faible implantation syndicale, certains sont des déserts syndicaux, même si des stratégies syndicales d'implantation sont parfois menées, tandis que les secteurs industriels, à prédominance masculine, étaient les

[444] Paugam, Serge. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle.* Presses Universitaires de France, 2007, pp.464.
[445] Benquet, Marlène. *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution.* La Découverte, 2015, pp.336
[446] Pignoni, Maria-Teresa. *La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans a fonction publique*, Dares Analyses, n°25, 2018, pp.10.

« bastions » historiques du mouvement ouvrier [447] [448]. Les femmes actives sont en effet concentrées dans quelques métiers féminisés du tertiaire (secrétaires, auxiliaires de vie, femmes de ménage, vendeuses, téléopératrices), souvent marqués par la précarité d'emploi, une faible présence syndicale et moins de droits syndicaux[449] [450], à l'exception de la fonction publique[451].

En revanche, l'adhésion syndicale ne dépend pas de configurations familiales particulières. Être célibataire, en couple avec ou non des enfants à charge ne sont pas des facteurs significatifs d'adhésion et d'accélération de ce passage à l'acte alors que la disponibilité biographique liée à un allégement du travail domestique et parental, une fois les enfants autonomes, joue sur le passage de l'adhésion à un engagement avec prise de mandat, comme l'explique Françoise, technicienne de 54 ans au sein d'un groupe pharmaceutique :

> *« En 95, j'ai eu mon premier enfant. J'ai pris quelques mois de congés parentaux en plus du congé maternité. Ensuite, j'ai pris un congé parental partiel. Je travaillais à 80 %. À la fin de ce congé parental partiel, j'ai changé de service parce que c'était très difficile où j'étais. Je suis passée dans un autre service de développement de la pharmacie. J'étais assistante d'un médecin. En 2001, j'ai eu mon deuxième enfant. Ça s'est passé moyennement bien avec mon supérieur hiérarchique. Je suis revenue au travail, ma fille avait un an. J'ai repris à nouveau un congé parental après sa naissance puis j'ai repris à temps partiel. Je travaillais tous les jours, mais je faisais des journées assez courtes puisque je pouvais emmener mes enfants à l'école et venir les chercher. Après, j'ai adhéré à la CFDT en 2007. J'ai été militante à partir de 2011 et j'ai été élue DP. C'est vrai que quand ma fille est rentrée au collège, quand je n'avais plus besoin d'aller la chercher que j'ai pu m'engager avec des responsabilités syndicales. Là, j'ai commencé à militer un peu plus. Pour l'adhésion ce n'était pas gênant. J'y suis allée très progressivement. Au fur et à mesure que ma vie familiale s'est allégée par rapport aux enfants, parce que j'avais un mari qui se déplace beaucoup, j'ai pu m'engager. »*
> Françoise, 54 ans, technicienne du secteur privé DP et CE, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2007, entretien réalisé le 24 septembre 2018 par téléphone.

---

[447] Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Anthropos, Paris, 1978, pp.344.
[448] Andolfatto, Dominique. Labbe, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2000, pp.121.
[449] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs.* La Découverte, 2013, pp.379-387.
[450] Maruani, Margaret. Meron, Monique. *Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011.* La Découverte, 2012, pp.232.
[451] Béroud, Sophie. « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp.111-128.

L'adhésion ne répond pas à un modèle de disponibilité. Disposer d'un *temps en soi* et *pour soi* n'est pas une condition nécessaire lors de l'adhésion. Le coût et l'investissement en temps sont en effet quasi nuls, notamment pour ceux et celles qui restent de simples adhérent.e.s sans aussitôt prendre un mandat. Cet aspect expliquerait pourquoi et comment autant de femmes sont présentes parmi les adhérentes de la CFDT. Le niveau de conflit avec la sphère familiale n'est pas significatif et n'implique pas de stratégies d'articulation spécifiques contrairement à d'autres séquences d'engagement sensibles au niveau du travail domestique et parental, la répartition et/ou la délégation des tâches. Ce modèle de disponibilité augmenterait au fil de la carrière syndicale lorsque la sphère militante devient pesante et chronophage. Le conflit d'articulation des temps de vie augmenterait au fur et à mesure du niveau d'engagement. Limiter son engagement syndical quand on exerce un, et surtout plusieurs mandats, est difficile, l'organisation syndicale ayant un caractère « dévorant » [452].

Ces résultats confirment la place déterminante de certaines ressources dans le processus d'adhésion syndicale. Le sexe, la génération d'appartenance, le niveau de qualification et le capital militant sont autant de facteurs utiles à la compréhension du passage vers l'univers syndical. Par ailleurs, les résultats montrent l'importance de la sphère professionnelle au moment de cette séquence. La précarité nuit à l'adhésion syndicale et tend à freiner son processus dans le temps relativement à une trajectoire salariale stable. Enfin, notre modèle permet d'affirmer la non-significativité de la sphère privée dans le processus d'adhésion syndicale à la CFDT. Qu'une personne ait, ou non, un ou plusieurs enfants à charge, en couple ou célibataire, n'influencent pas cette première séquence de la carrière syndicale. L'adhésion ne requiert pas une disponibilité biographique familiale particulière contrairement à l'engagement dans le « travail syndical » qui demande une certaine quantité de temps, mais aussi une disponibilité subjective, une certaine mise à distance par rapport au travail[453].

[452] Le concept d'institution dévorante (« greedy institution ») met en exergue une institution sociale qui requiert un engagement personnel sans partage (« undivided commitment ») et qui réclame une adhésion complète des membres en absorbant l'intégralité de leur personne (Coser, 1974). Se réappropriant le concept de Lewis Coser, Suzanne Franzway montre notamment comment le syndicalisme exige de ses militantes et militants un niveau d'engagement élevé, auquel s'ajoute une charge de travail émotionnel (Franzway, 2001).

[453] Fusulier, Bernard. Laloy, David. Sanchez, Emilie. « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, vol.154, n°4, 2009, pp.22-30.

Tableau n°4 : Estimations de la probabilité d'adhérer à la CFDT dans le temps (Modèles de Cox)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Sexe			
Homme	*Ref*	-	
Femme	0,84***		
Capital culturel certifié			
Inférieur au BAC	*Ref*	*Ref*	*Ref*
BAC	1,56***	1,99***	1,30*
Supérieur au BAC	2,42***	2,44***	2,48***
Capital militant			
Aucun parent militant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Au moins un parent militant	1,22**	1,22*	1,25**
Les deux parents militant	1,31**	1,31*	NS
Génération de naissance			
Avant 1960	*ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 1960 et 1970	NS	NS	1,40**
Entre 1970 et 1980	1,72***	1,46**	2,20***
Après 1980	2,77***	2,39***	3,63***
Région			
Autres régions	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Ile-De-France	NS	0,68**	NS
Secteur			
Privé	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Public	NS	NS	NS
Situation professionnelle (variable dynamique)			
Ne pas être en CDI	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Etre en CDI	1,10*	1,17*	NS
Enfant à charge (variable dynamique)			
Aucun enfant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Un enfant à charge	NS	NS	NS
Deux enfants et plus à charge	NS	NS	NS
Situation matrimoniale (variable dynamique)			
Célibataire	*Ref*	*Ref*	*Ref*
En couple	NS	NS	NS

NS : non significatif ; * significatif au seuil de 10 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 1 %.
Lecture : Sur l'ensemble de la population, le risque instantané d'adhésion syndicale des femmes est égal à 0,84 fois le risque instantané d'adhésion des hommes, en supposant ces deux populations en tous points identiques par ailleurs. Plus simplement, toutes choses égales par ailleurs, la vitesse d'adhésion syndicale des femmes est plus faible que celle des hommes.
Champ : Ensemble des adhérent.e.s de la CFDT en France métropolitaine en 2018, N = 1115.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

C. Des logiques d'adhésion syndicale variables

Cette dernière partie est l'occasion d'éclairer l'hétérogénéité des adhérent.e.s de la CFDT en 2018. La mobilisation d'une analyse des correspondances multiples (Voir Annexe Méthodologique, n°3, page 435) permet de dégager de quelle manière est structuré cet espace social militant. La mobilisation d'une classification ascendante hiérarchique (Voir Annexe Méthodologique, n°4, page 436) permet ensuite de dégager quatre types d'adhérent.e.s aux logiques d'adhésion spécifiques. Des entretiens biographiques sont mobilisés afin d'éclairer plus finement ces logiques et les processus qui leur sont attribués.

1. Les adhérent.e.s de la CFDT, un espace social structuré et hétérogène

Nous souhaitons à présent étudier l'espace des adhérent.e.s de la CFDT à partir d'une analyse des correspondances multiples afin d'éclairer différentes logiques d'adhésion. Après avoir testé la significativité de différents facteurs (par de simples tris croisés et calculs de Chi2), plusieurs variables actives ont été sélectionnées[454]. Ces variables sont le sexe, le niveau de capital culturel, le capital militant, la région, le secteur d'activité, la génération et la tranche d'âge d'adhésion. Le « critère du coude » (une inflexion dans le diagramme des valeurs propres) nous incite à sélectionner les deux premiers axes. Ils permettent de résumer 84 % de l'information[455]. Avant de mettre en évidence les différents profils que cette analyse permet d'appréhender, nous devons dans un premier temps comprendre comment sont constitués les deux axes qui structurent le plan factoriel (Figure n°22).

Le premier axe résume à lui seul 68 % de l'information. Il est structuré par des variables d'âge et de générations au moment de l'adhésion syndicale. Il peut s'interpréter comme les logiques de l'organisation en matière de syndicalisation en opposant « nouveaux » et « anciens » adhérent.e.s. La tranche d'âge d'adhésion contribue pour 44 % à la construction du premier axe, avec les personnes qui ont adhéré après 35 ans, à gauche de l'axe, et avant 35 ans, à droite. À cela s'ajoute la génération d'adhésion, qui contribue pour 40 % à la construction du premier axe. Il oppose les personnes qui ont adhéré après les années 2000, à gauche, de celles

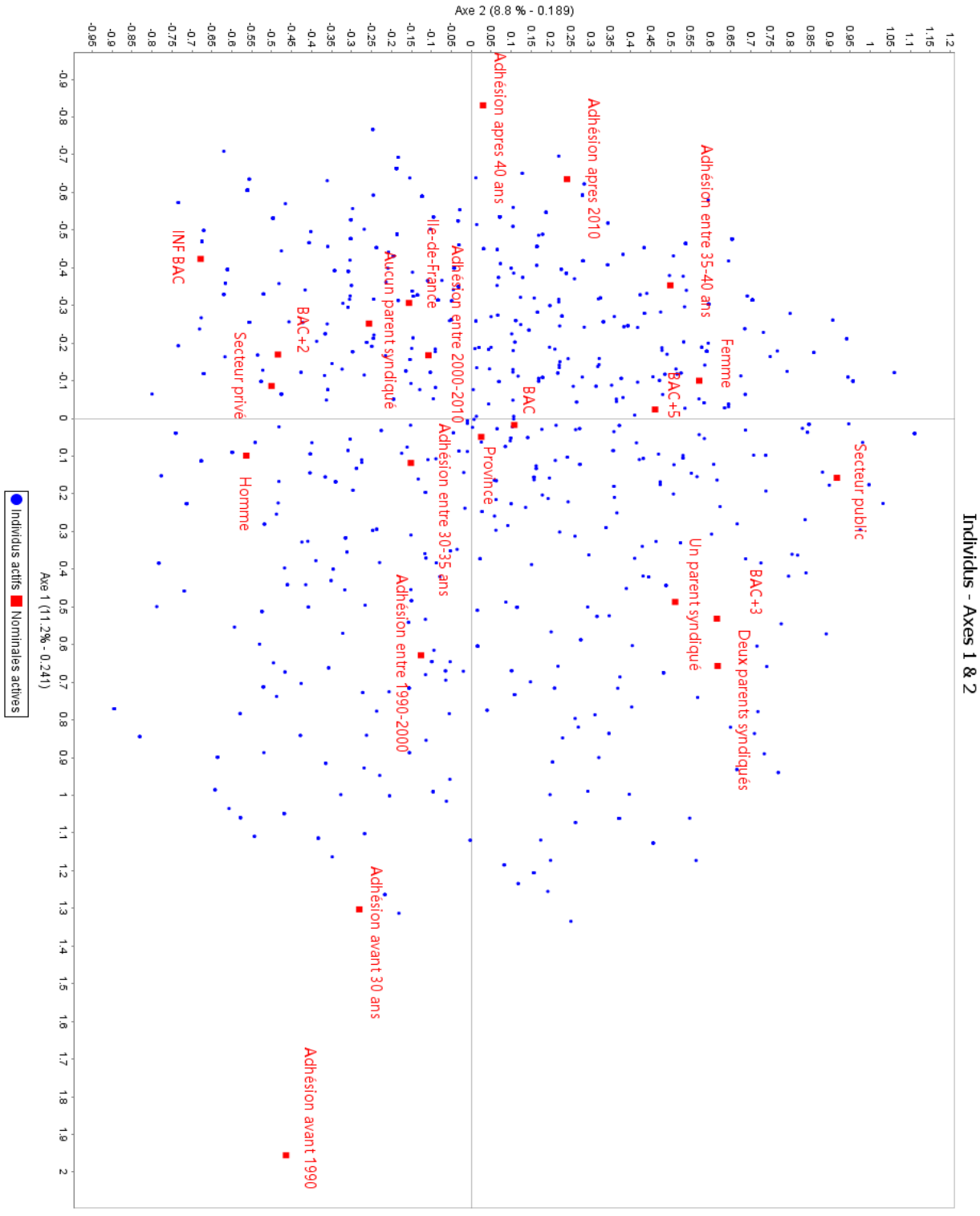
[454] Pour rappel, une ACM effectue une analyse transversale et non longitudinale. Ces variables sont alors celles connues lors de l'adhésion syndicale.
[455] La faible part de la variance expliquée sur les premiers axes est une caractéristique de l'ACM qui donne généralement des mesures pessimistes de l'information extraite. Le taux d'inertie modifié permet de mieux apprécier l'importance relative des axes. Benzécri, Jean-Paul. *Correspondence Analysis Handbook*, Dekker, New York, 1992, pp.412.

et ceux qui ont adhéré avant les années 2000, à droite de l'axe. Ces résultats permettent de dégager une première logique de structuration de l'espace des adhérent.e.s de la CFDT en 2018 qui opposent « anciens » et « nouveaux » militant.e.s.

Le second axe résume quant à lui 15 % de l'information et s'interprète comme le niveau de ressources. Il permet d'affiner les logiques de structuration et d'adhésion de cet espace social en différenciant les acteurs et actrices par certaines caractéristiques. Le secteur d'appartenance au moment de l'adhésion contribue pour 35 % à la construction du deuxième axe en opposant le secteur public, au nord, du secteur privé, au sud de l'axe. Le sexe, le niveau de capital culturel et militant contribuent respectivement pour 24 %, 21 % et 10 % à la construction de l'axe. Dans le cadran nord se situe principalement les femmes, disposant d'un niveau de qualification supérieur au Bac ayant eu un ou deux parents syndiqués, quand les hommes, moins qualifiés et ne disposant pas de capital militant, se situent davantage dans le cadran sud.

Cette approche factorielle a le mérite de remettre en question une prétendue homogénéité des adhérent.e.s de la CFDT. Elle permet de déconstruire cette catégorie militante en définissant les contours de son hétérogénéité. Il convient à présent d'entrer dans une compréhension fine des processus et des logiques d'adhésion à partir de récits biographiques de quatre classes d'adhérent.e.s identifiées par une classification ascendante hiérarchique.

Figure n°22 : Espace social des adhérent.e.s de la CFDT en 2018



Champ : Ensemble des militant.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : EPASY, Calculs de l'auteur.

2. Des adhésions aux logiques spécifiques

Il s'agit dorénavant de mettre en évidence différents idéaux types d'adhésion en lien avec les deux axes de structurations évoquées ci-dessus. À partir d'une classification ascendante hiérarchique et des caractéristiques dégagées de chaque classe, on distingue et sélectionne quatre logiques d'adhésion.

a) Une adhésion individuelle

Le premier type d'adhérent.e.s indentifié.e.s correspond à 45 % de l'échantillon. Parmi cette classe, les femmes sont surreprésentées. Elles ont la particularité d'avoir adhéré après les années 2000, après l'âge de 35 ans. Elles sont également plus souvent issues du secteur privé et d'Ile-de-France. Leurs niveaux de qualification sont supérieurs à un Bac+2. La trajectoire d'Amel illustre ce type d'adhésion majoritaire à la CFDT. Immigrée algérienne née en 1976, Amel s'installe en France en 1997 pour trouver un emploi après sa licence d'informatique et échapper à la crise économique de son pays d'origine[456]. Fille d'un mineur et d'une mère au foyer marxiste, elle connait une socialisation politique familiale diffuse jusqu'à son arrivée en France. Grâce à l'enseignement supérieur, sur une spécialité recherchée (l'informatique), elle connait une mobilité sociale ascendante.

> *« Mon père était mineur de fond. Quand je lui ai dit que j'étais syndicaliste, il a failli tomber de sa chaise. Il m'a dit « avant tu étais gentille, qu'est-ce qui s'est passé ? ». Mon père c'est un algérien du temps. Lui il avait l'image des mineurs syndiqués à Forbach qui rasaient la mairie et brulaient le tribunal. Oui, c'était un peu compliqué. Après, ma mère était très marxiste. Elle refusait l'injustice. Elle nous a vraiment sensibilisés à être humble. C'est les valeurs qu'on nous a véhiculé quand on était petits. On parlait pas mal de politique à la maison. On débattait, on donnait nos idées. Aujourd'hui encore, pour le programme télé on vote ! […] Pendant mes études j'ai aussi participé à quelques manifs, j'ai pris un peu de lacrymo comme tout le monde, mais je ne suis jamais allée au bout. […] Après mon bac, je voulais être assistante sociale. J'ai raté le concours parce qu'il fallait un niveau d'arabe que je n'avais pas, parce que j'ai fait mes études en francophone. Et puis ma cousine m'a parlé d'une licence en informatique. Et puis je l'ai eu. Voilà, après toutes mes études se sont très bien déroulées. J'ai adoré ce que je faisais. En 97, j'ai eu ma licence et je suis partie en France. Les opportunités de job étaient plus importantes et je connaissais des gens. »* Amel, 42 ans, cadre du secteur privé

[456]Mezouaghi, Mihoub. « L'économie algérienne : chronique d'une crise permanente », *Politique étrangère*, vol.automne, n°3, 2015, pp.17-29.

et DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2011, entretien réalisé le 18 décembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Paris.

Après plusieurs équivalences, elle rentre sur le marché du travail alors en pleine mutation informatique. Jusqu'en 2007, Amel travaille pour Thales dans la mise en place de la gestion informatique. À distance de l'univers syndical, elle reçoit une proposition pour intégrer le secteur bancaire, à *Magic Bank*, comme technicienne. Amel connait ensuite des déboires avec sa responsable jusqu'à son licenciement avant la fin de sa période d'essai. Ce conflit individuel l'amène à se rapprocher de la CFDT dans une optique d'aide juridique et de défense individuelle puis elle adhère dans une logique de don / contre-don, car le syndicat a réussi à la faire réintégrer dans cette grande entreprise[457][458].

« Elle (la responsable d'Amel) est arrivée pendant le processus de ma période d'essai. Elle ne pouvait pas me voir, parce que je souriais…je suis très rigoureuse dans mon travail, mais je suis aussi plutôt dans l'échange. Et puis en étant chef de projet, on échange avec beaucoup de personnes. Elle me disait « mais ta façon de rire et sourire tout le temps c'est insupportable ! ». Je suis partie me référer à mon N+2. Lui me disait qu'il ne pouvait rien faire ni choisir. Je pensais que c'était un malentendu, sauf derrière je me suis fait virer. On m'a retiré mon badge et on m'a gentiment raccompagné vers la sortie […] C'était fin mai, ma période d'essai devait finir fin juin. Dès juin un syndicaliste me contacte et la première question qu'il me pose c'est : « Es-tu seule ? ». Je lui ai répondu que non, j'avais un mari, des enfants. On a quand même mobilisé un inspecteur du travail. Magic Bank s'est rendu compte qu'il avait merdé. Ils m'ont d'abord proposé de l'argent sans me réintégrer. Mais moi, ce n'était pas l'argent qui m'intéressait. Donc j'ai refusé l'argent et j'ai été réintégrée en août. Donc voilà, c'était en aout 2011. Au moment de ma réintégration, j'ai adhéré à la CFDT. C'était un juste retour pour les remercier de leur aide ! » Amel, 42 ans, cadre du secteur privé et DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2011, entretien réalisé le 18 décembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Paris.

À 35 ans, cheffe de projet de statut cadre, Amel adhère donc à la CFDT en réponse à des difficultés personnelles rencontrées dans la sphère professionnelle avec sa hiérarchie. Cécile Guillaume montre également que ce type d'adhésion peut s'effectuer lors de moments plus inattendus comme l'annonce d'un plan social. Ces restructurations, élevées dans le milieu

[457]Duriez, Bruno, et Frédéric Sawicki. « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, vol. 63, n°3, 2003, pp.17-51.
[458]Alter, Norbert. « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du MAUSS*, vol.20, n°2, 2002, pp.263-285.

bancaire depuis les années 2000, touchent des populations qualifiées et favorisent la syndicalisation de personnes peu enclines à se syndiquer[459].

b) Une adhésion dissonante

La seconde classe se caractérise par une présence égale d'hommes et de femmes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur qui disposent d'un Bac+5. Cette classe représente 19 % de l'ensemble des adhérent.e.s. L'adhésion a eu lieu après 35 ans, après les années 2000 en Ile-de-France. Relativement moins doté.e.s en capital militant, ces adhérent.e.s inscrivent leur adhésion dans une logique particulière. Souvent déçu.e.s par leur travail, ils et elles remettent en question certaines normes professionnelles (conditions d'emploi et de travail, méthodes managériales, etc.). L'adhésion devient alors un moyen légitime pour contester et infléchir leur sphère professionnelle à l'image de Cesaro, cadre du secteur bancaire. Issu de l'immigration espagnole des années 1960[460], Cesaro est né en 1966. Il passe son enfance dans les beaux quartiers parisiens, mais souligne la violence symbolique de cette époque auprès de sa mère concierge.

> *« Je suis d'origine étrangère, donc espagnole. Ma mère est arrivée dans les années 60. C'est vraiment une trajectoire particulière. Ma mère était bonne à tout faire, je ne sais pas si ça te parle ce que c'est une bonne à tout faire. C'est domestique dans une famille bourgeoise du 7e arrondissement, des gens très riches qui fréquentaient le gratin de la société parisienne. Ma mère leur servait clairement de faire bonne à tout faire de 6h du mat à 1h du mat. Moi, j'ai vécu seul avec elle, et j'ai grandi dans les beaux quartiers. J'ai donc pas mal été formaté, notamment sur mon regard du travail et les rapports sociaux au travail et de domination. Je cite souvent cette anecdote, à l'époque les fraises étaient très chères. Ces gens très riches avaient acheté des kilos de fraises. À la fin du repas, ils disent à ma mère, on vous laisse des fraises pour vous et Cesaro. Ils en avaient laissé deux ! Ma mère les a prises et les a mis à la poubelle. Je suis devenu concierge avec elle. La concierge étant la bonne à tout faire de l'ensemble des copropriétaires.* » Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

---

[459]Guillaume, Cécile. *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*. Rapport d'étude Ires, 2006, pp.100.

[460]« Dès 1945, les passages clandestins des Pyrénées augmentèrent : il s'agissait de réfugiés politiques, mais aussi, de plus en plus, d'« économiques ». Mais ce ne fut qu'après 1956, date de la création de l'Institut espagnol d'émigration (IEE), que le flux migratoire recommença à croître. Le nombre des entrées monta en flèche à partir de 1960. En 1968, les 607 000 Espagnols vivant en France représentaient la première nationalité étrangère. » Source, musée de l'histoire de l'immigration.

Cette position particulière « entre deux mondes », permet néanmoins à Cesaro d'acquérir certains savoirs, savoir-faire et savoir-dire utiles à la maitrise de la culture scolaire. À cet égard, il bénéficie d'un certain capital culturel fourni par l'environnement proche dans lequel la culture est acquise « comme par osmose »[461]. La force de cette acculturation au milieu bourgeois permet à Cesaro de mener des études supérieures sans encombre particulières jusqu'à l'obtention d'un Bac+5 en gestion à l'université Paris-Dauphine en passant par une classe préparatoire scientifique.

> *« J'ai complètement réussi à m'épanouir à l'école. J'ai eu une maitrise de gestion à Dauphine dans les années 1980, c'était quand même bien côté. Je voulais à la base être ingénieur en génie génétique. J'ai un Bac D, une math spé sup en bio. Sauf que pour des raisons perso, je voulais m'émanciper. Donc financièrement il me fallait quelque chose de rapide. Si je partais sur des études de biologie pour devenir chercheur, il fallait 8 ans. Donc j'ai plutôt choisi un cursus court. Donc je me suis arrêté au Bac+5 et je suis parti sur le secteur bancaire. »* Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

Son entrée dans le secteur bancaire comme cadre au début des années 1990 est en revanche plus difficile. En début de carrière professionnelle, Cesaro connait deux licenciements et éprouve plusieurs difficultés pour s'intégrer à cet univers professionnel. Ces difficultés l'amènent à se rapprocher de la CFDT à la recherche d'informations, de conseils et de valeurs qui lui correspondent.

> *« Je suis rentré sur le marché du travail un peu de manière naïve. Je ne me suis pas mal pris de claque dans la gueule avec notamment deux licenciements en début de carrière. J'ai pas mal enchainé les banques on va dire. J'ai commencé chez la banque A, ensuite j'ai été à Magic Bank, puis ensuite à la banque B. Enfin, j'ai intégré la banque D qui est devenue banque E qui est devenue Magic Bank. Donc la boucle était bouclée. […] En 1995, j'étais à la banque B, il y avait les grèves Juppé, donc on avait tous deux ou trois heures de transport par jour. Mon responsable s'est permis de dire devant tout le monde que les grévistes étaient des connards et des fainéants. Je lui ai demandé de se taire et de garder ses propos pour lui. À partir de ce moment, il a toujours cherché la petite bête avec des pratiques pas très catholiques. J'ai fini par être licencié. Finalement je pars à la banque D et j'adhère à la CFDT »* Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et

[461]Bourdieu, Pierre. Passeron. Jean-Claude. *Les héritiers : Les étudiants et la culture*, Les éditions de minuit, Paris, 1964, pp.192.

secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

Si ce type d'engagement parait incongru et loin d'être évident[462], cette logique d'adhésion doit avant tout être mise au regard d'une situation de travail et d'emploi qui pose problème entre les valeurs de ce type de salarié.e.s et les choix organisationnels qui sont largement remis en question et qui ne laissent que peu de place à l'aspect social au sein de la sphère productive.

> *« J'ai été licencié à deux reprises, non pas pour des raisons de résultats et de performances, mais parce que je n'arrivais pas à m'adapter au monde du travail. […] À Magic Bank, je me suis retrouvé avec un management complètement dépassé et incompétent et d'ailleurs j'ai toujours été en conflit avec mes responsables. J'ai fini par comprendre comment fonctionne le management à Magic Bank. Moi, j'appelle ça, Magic Bank et toutes les grandes boites, des complexes militaro-industriels. Pour moi, tout cela s'inscrit dans la philosophie d'Hannah Arendt. J'emploie souvent son concept de la banalité du mal qu'on retrouve effectivement beaucoup cela dans le monde de l'entreprise. Les gens deviennent des bourreaux par soumission et sans s'en rendre compte. C'est structurel ! »* Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

Dans cette optique, l'adhésion est une manière d'ajuster certaines normes et valeurs à un environnement professionnel dissonant[463] au regard de ses attentes. L'engagement apparait comme un prolongement de l'identité sociale[464]. En adhérant, Cesaro espère améliorer sa condition et donner un autre sens à sa profession. Cela s'observe notamment dans la suite de son engagement syndical et ses pratiques militantes : « *Avec mes mandats, j'ai commencé à structurer la section avec mes méthodes de manageur que je mettais en place dans les agences au tour d'un plan d'action, d'un coaching.* ».

c) Une adhésion « package »

La troisième classe identifiée représente 23 % de l'effectif avec une présence égale de femmes et d'hommes. Les niveaux de qualifications sont inférieurs au Bac+3. Ces militant.e.s

---

[462] Guillaume, Cécile, Pochic, Sophie. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.
[463]Lahire, Bernard. *La Culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, La Découverte, Paris, 2004, pp.777.
[464] Siméant, Johanna. « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », Revue française de science politique, vol.51, n°1, 2001, pp.47-72.

ont la particularité d'avoir adhéré avant les années 2000, avant l'âge de 35 ans en dehors de l'Ile-de-France, le plus souvent au sein du secteur public disposant d'une forte présence syndicale. La trajectoire sociale de Nancy jusqu'à son adhésion est à l'image de cette classe. Née en 1961 de parents artisans, Nancy obtient son Bac à 18 ans. « Mère célibataire », elle s'oriente rapidement vers le marché du travail, comme vacataire remplaçante à l'Education nationale, secteur professionnel féminisé et traditionnellement syndiqué.

> *« Alors j'ai eu un bac, un gamin, toute seule avec un gamin. À l'époque après mon Bac, j'ai eu l'opportunité de devenir suppléante éventuelle dans l'éducation nationale. Donc, c'était des remplacements sans diplôme. Entre temps, j'ai voulu rentrer à l'école d'assistante sociale, j'ai fait un an puis ça ne collait pas. Voilà, bon on s'en fout, ce n'est pas très intéressant, si ce n'est que c'était une orientation vers des métiers à prédominance féminine. Donc suppléante éventuelle à l'époque, c'était un jour travaillé, un jour payé point barre. Pas de vacances scolaires. Ça m'a fait rentrer dans l'éducation nationale et rencontrer des militants, des gens du SGEN. C'était un jour travaillé, un jour payé ! C'était chaud ! C'était variable parce qu'il m'est arrivé de faire des remplacements de deux semaines ! Je recevais un courrier dans la boite et en disant vous allez à tel endroit du département. Après ce premier remplacement, j'ai plutôt fait des remplacements à la semaine dans le cadre des formations des enseignants. Sinon, ça m'est arrivé deux jours-là, un jour-là. »* Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

L'instabilité des conditions d'emploi et de travail l'amène à préparer le concours interne pour devenir institutrice. Après un premier échec, elle obtient le concours et devient titulaire en 1983. Dans la foulée, elle se syndique à la CFDT au SGEN, un passage quasi automatique, à l'image d'autre profession de type corporatiste qui régule la profession[465][466], et dans une démarche d'un besoin d'un collectif après des années d'isolement professionnel.

> *« Je me suis syndiquée au SGEN dès 1983 à 22 ans, l'année où j'ai été titulaire. J'ai passé le concours en interne. Je l'ai planté une première fois. Je l'ai repassé une deuxième fois et je l'ai eu. Pendant dix ans après, j'étais titulaire mobile. Je faisais le même boulot sauf que j'étais titulaire. Je me suis syndiquée quasi directement après. On ne m'a pas proposé l'adhésion, j'y suis allée de moi-même. J'avais besoin de collectif. En étant remplaçante, tu n'as pas collectif. Tu arrivais*

[465] Bensoussan, Mathieu. « Le syndicat des personnels navigants », Françoise Piotet (dir.), *La CGT et la recomposition syndicale.* Presses Universitaires de France, 2009, pp.123-152.
[466] Dupuy, Camille. « Ordre ou syndicat ? Le Syndicat national des journalistes entre régulation corporatiste et défense du salariat », *Terrains & travaux*, vol.25, n°2, 2014, pp.113-129.

souvent pour une semaine et puis basta tu repartais le vendredi, donc comme collectif, il y a plus fun ! Je pense que mon engagement militant vient de ça en fait. C'était la question du collectif autour de valeurs et choses qui te rassemblent. »
Nancy, 57 ans, ancienne enseignante et secrétaire confédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1983, entretien réalisé le 15 décembre 2017 à la confédération.

Cette logique d'adhésion, qui s'inscrit au sein d'une profession advenant en début de carrière professionnelle à l'issue d'une titularisation, est proche de la logique décrite par Cécile Guillaume : une adhésion qu'elle nomme « package ». Cette logique est définie avant tout comme un passage presque obligatoire au même titre que l'adhésion à une mutuelle ou à une assurance. Les syndicats dans ces univers professionnels jouent un rôle prépondérant qu'en à la gestion des carrières et des avancées de celles-ci, la mutation de la profession, les évolutions salariales et plus largement les questions relatives à l'emploi et la gestion du personnel.

d) Une adhésion héritée

La dernière logique d'adhésion présentée est à l'image de l'engagement de Sébastien que l'on nomme une adhésion héritée au sens d'une place prépondérante du militantisme tout au long d'une trajectoire sociale. Ces militants, le plus souvent masculins, ont adhéré avant l'âge de 35 ans et avant les années 2000 à la CFDT. Leur niveau de qualification se situe entre le Bac et un Bac+3, et ils disposent d'au moins un parent syndiqué. Cette classe représente 13 % de notre population. Technicien bancaire, Sébastien est né en 1966 dans un village du Lot-et-Garonne, d'un père enseignant de maçonnerie et d'une mère enseignante d'espagnol. Son entourage proche lui inculque très tôt « le goût du militantisme », une histoire de famille politisée dans laquelle il a toujours « baigné ». Jusque son entrée sur le marché du travail, Sébastien connait des épisodes plus ou moins intenses de mobilisation qui forme un capital militant déterminant dans son adhésion syndicale à l'âge de 26 ans. Sa trajectoire scolaire est également marquée par un vif intérêt des questions économiques sociales.

« Mes parents sont profs tous les deux, ma tante est institutrice. Voilà, donc autant te dire que l'éducation nationale est une histoire de famille. Tous les amis de la famille étaient à l'éducation nationale et syndiqués. Mes parents étaient communistes. Tout le monde n'a pas la chance d'avoir des parents communistes (en référence au film de Jean-Jacques Zibermann) (rires) ! Ma tante était socialiste. J'ai vraiment baigné dans un univers familial de politique de gauche. Très vite j'ai adhéré aux jeunesses communistes, c'était en 81, lors d'un meeting de la présidentielle de Georges Marchais. Après, j'ai rejoint la cellule communiste de mon lycée. C'est là que j'ai fait ma première manif en 1982. On avait fait des

grèves, manif, des badges. En 82, quand je suis allé au congrès de la jeunesse communiste, j'ai séché les cours et mes parents étaient d'accord ! Au collège je faisais déjà signer des pétitions en faveur de Bobby Sands à la fête de l'Huma du Gers ! […] En 84 j'ai mon Bac, j'étais très branché sciences éco. J'ai beaucoup aimé, ce qui m'a orienté vers ce type d'études. J'ai eu en plus un super prof. On étudiait Marx, les libéraux. C'était un prof super intéressant. Aujourd'hui encore j'essaye auprès de mes équipes de promouvoir les questions économiques. C'est essentiel ! […] En 86, j'ai participé aux événements contre la Loi Devaquet. On a lancé avec ma classe de DUT le mouvement de grève. Ça me restera marqué, tu sais c'est des trucs en tant que militant on s'en souvient, c'était ma première vraie mobilisation. Ce sont des petits événements comme ça qui font que j'ai pas mal milité quand j'étais jeune. Après je n'ai jamais milité dans le syndicalisme étudiant. Au moment de Devaquet, on était soutenu par l'université et le DUT. On était tous socialistes et/ou communistes. […] Au final, le militantisme, c'est une sorte de virus que tu chopes et tu n'en démords pas. Je n'ai jamais arrêté ! » Sébastien, 52 ans, technicien du secteur privé, secrétaire fédéral, célibataire, sans enfants, adhérent depuis 1992, entretien réalisé le 12 décembre 2016 au sein d'une fédération à Paris.

La socialisation militante, qu'elle soit politique et/ou militante passe par son entourage qui l'encourage dans cette voie d'abord au sein de l'univers familial, puis au sein de l'institution scolaire. Après plusieurs réorientations, Sébastien obtient un BTS en gestion et comptabilité. Son service militaire lui permet de connaitre une « plus grande autonomie ». Dans cette voie, il décide de « monter » à Paris pour s'insérer sur le marché du travail en 1991 dans le secteur bancaire alors en pleine mutation.

« Au moment où je cherchais du boulot sur Toulouse, il fallait de l'expérience. Mais sur Paris, il y avait des offres vraiment intéressantes. Donc je décide de partir là-bas. Tout s'est fait très vite. Je devais passer un entretien à la maison mère de la boite et puis le même jour je reçois un télégramme pour me dire que j'étais pris. Le mercredi je passais un entretien et le vendredi j'étais embauché pour commencer le lundi et remplacer quelqu'un en arrêt maladie. C'était un CDD de 9 mois et titularisé en juillet avant l'échéance du contrat. C'était une boite créée en 84, en phase de croissance avec beaucoup de besoins. » Sébastien, 52 ans, technicien du secteur privé, secrétaire fédéral, célibataire, sans enfants, adhérent depuis 1992, entretien réalisé le 12 décembre 2016 au sein d'une fédération à Paris.

Son adhésion syndicale à la CFDT intervient un an après avoir été titularisé, dès 1992. Sébastien justifie son acte comme « *allant de soi* » au regard de son passé et de sa trajectoire. Son adhésion est également facilitée par la figure d'un « *passeur* », qui facilite le passage à l'acte, un collègue délégué syndical avec lequel Sébastien travaille au quotidien. Ses dispositions militantes sont activées lors des élections professionnelles de son établissement.

« Quand je suis arrivé, il allait avoir les élections au CE. Et puis je me dis, tiens je vais aller voter, sauf qu'il y avait une histoire d'ancienneté pour voter. Ça m'a fait un peu tiquer ! Là-dessus, le gros déclic par la suite c'est que je bossais avec le délégué syndical de l'époque. Un moment donné, parallèlement, j'avais envie de militer. J'avais beaucoup milité au lycée. Je ne voulais pas militer dans un parti politique, ça ne me branche pas à l'époque. Du coup, je me suis tourné vers le syndicalisme. Il y avait la CFDT et le SNB-CGC de l'autre. Je me suis retrouvé à travailler avec le DS de la CFDT qui voulait passer la main et d'autres collègues syndiqués également. Finalement, j'ai adhéré fin 92 par conviction. » Sébastien, 52 ans, technicien du secteur privé, secrétaire fédéral, célibataire, sans enfants, adhérent depuis 1992, entretien réalisé le 12 décembre 2016 au sein d'une fédération à Paris.

Dans cette configuration, les militants ont adhéré, sans avoir rencontré de problèmes individuels ou collectifs particuliers. Le moteur de l'adhésion renvoie plutôt à des convictions générales sur l'importance du syndicalisme, la nécessité pour les salariés de s'affilier à une organisation syndicale et la fréquentation d'un milieu professionnel fortement syndiqué. Bien sûr ces salariés sont le plus souvent assez familiers des questions syndicales, soit par filiation (fils et filles de militants) soit par intérêt personnel (études, intérêt pour les questions de société, etc.)[467].

Ces différentes logiques expriment toute l'hétérogénéité des adhérent.e.s de la CFDT en 2018. Ces différences se structurent selon l'âge et la génération d'adhésion, le capital militant et un certain capital culturel. En filagramme, apparait une polarisation entre « anciens » et « nouveaux » adhérent.e.s de la CFDT, autrement dit un déclassement du modèle militant. Les premiers étant discrédités par les derniers au profit d'une professionnalisation de l'activité syndicale légitimée[468] comme l'exprime clairement Cesaro, qui transfère des outils de gestion dans son travail syndical :

« Tu peux faire de l'action syndicale, ça peut être un travail à plein temps. Je considère par exemple que les salariés sont mes clients. Le plan d'action que j'ai mis en place dans la section que tu as rencontré, c'est un plan qu'on a tous validé avec des indicateurs de terrain. Tout ça permet directement de professionnaliser le syndicalisme et de responsabiliser en même temps. Mais cet objectif n'est pas encore ancré partout. Dans beaucoup de sections, on retrouve une fracture entre

[467]Guillaume, Cécile, Pochic, Sophie. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.
[468] Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

les tenants de l'ancien temps des valeurs, mais qui sont souvent des prétextes pour ne pas avoir de comptes à rendre. Ne rien faire, c'est inacceptable, je trouve. Quand on prend des engagements, on se doit de les tenir. Parce que c'est ce qu'on nous reproche. Les gens parlent de planqués pour le syndicalisme, et bien pour moi, ils n'ont pas tort. Si tu veux progresser, il faut montrer que c'est différent en entreprise tu peux faire des propositions à un client et il part voir la concurrence, et bien là c'est pareil ! Je suis très axé sur le travail, le travail, le travail. L'adhésion je la propose systématiquement. Quand je suis arrivé dans la section que tu as vu, il n'y avait pas de cadre et surtout pas de manageur. Il avait tout le profil administratif, technicien, alors que la banque devient cadre, jeune et commercial. C'était en complet décalage entre l'équipe et le terrain. Donc, il a fallu faire un travail d'adaptation. On est passé de 35 adhésions à 80 environ. Pour l'instant, mes méthodes vont dans le sens de la CFDT, avec un réformisme assumé. Les syndicats sont mortels et on a l'a vu avec les formations politiques. Aujourd'hui le SNB (syndicat catégoriel du secteur banques et assurances) rafle tout, se sont principalement des commerciaux, des manageurs, ils ont tout compris là-dessus il faut le reconnaitre. Il adopte une méthode en phase avec le terrain. J'essaye de faire la même chose à la CFDT. » Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

Conclusion

Outre les facteurs endogènes et exogènes régulièrement mobilisés pour expliquer une prétendue crise des vocations militantes, les trajectoires biographiques permettent de donner un regard neuf au processus d'adhésion syndicale à la CFDT. Si la taille des établissements, la présence syndicale, le secteur d'activité[469] ou encore le risque de discrimination syndicale[470] sont autant de facteurs pertinents à l'analyse de l'adhésion syndicale, les résultats du chapitre soulignent également l'importance de variables individuelles dans le premier processus d'engagement syndical à la CFDT.

En 2018, l'adhésion syndicale à la CFDT est encore étroitement liée à certaines ressources et dispositions acquises au cours de la biographie. C'est notamment le cas du capital culturel et du capital militant. En dépit de ces ressources, le processus d'adhésion à la CFDT est significativement ralenti. Par ailleurs, la séquence d'adhésion est subordonnée à

[469] Pignoni, Maria-Teresa. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans a fonction publique », *Dares Analyses*, n°25, 2018, pp.10.
[470] Chappe, Vincent-Arnaud. Denis, Jean-Michel, Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. *La fin des discriminations syndicales ? Luttes judiciaires et pratiques négociés*, Editions du Croquant, Paris, 2019, pp.254.

l'engagement dans la sphère professionnelle. En effet, selon la trajectoire et la position sur le marché du travail, l'adhésion syndicale se réalise plus ou moins facilement. La connaissance d'une instabilité professionnelle, a fortiori plus fréquente et plus durable au sein des classes populaires, en particulier parmi les femmes, freine la réalisation dans le temps l'adhésion. Néanmoins, l'adhésion syndicale, en tant que séquence militante, ne répond pas à un modèle de disponibilité familiale, au sens d'une décharge de contraintes domestiques et/ou parentales. Avoir du *temps en soi* et *pour soi* au regard de la sphère familiale ne constitue pas un ressort de l'engagement. Ce résultat explique selon nous, la présence significative de femmes parmi les adhérent.e.s de la CFDT. Lors de l'adhésion, le temps familial ne constitue pas un mécanisme sélectif.

Ces facteurs favorisent chacun à leur manière l'adhésion syndicale. Ils structurent aussi l'espace des adhérent.e.s de la CFDT en 2018 selon un certain niveau de ressources acquises et d'une dimension générationnelle. Ils permettent de souligner l'hétérogénéité des adhérent.e.s de la CFDT. Ils éclairent également différentes logiques d'adhésion socialement construites selon le genre, la classe et la génération : d'une adhésion « individuelle », « dissonante », « package » et « héritée ». Ces logiques d'adhésion soulignent la polarisation d'un espace militant tout en étant accentuées par une politique de professionnalisation de l'activité syndicale menée par la centrale cédétiste. Si les logiques de l'adhésion par conviction militante et politique sont de plus en plus minoritaires au sein de la CFDT, elles demeurent existantes, en particulier au sein de secteurs traditionnellement syndiqués.

CONCLUSION PARTIE I

La contextualisation de notre objet d'étude, par un détour historique du rapport de la CFDT à la cause des femmes et la question de l'adhésion syndicale, nous permet de spécifier d'une part les contours de l'organisation syndicale étudiée, d'autre part une conversion du regard sur notre recherche.

En questionnant le rapport de la CFDT à la cause des femmes de manière sociohistorique, nous révélons un lien plus ou moins distendu. La distance de l'organisation à la cause évolue et la morphologie de celle-ci est sans cesse redéfinie. C'est du moins ce qui apparait à travers l'étude des tracts depuis les années 1950. L'originalité du matériau et l'apport de la sociologie visuelle renseignent au cours du temps la représentation des hommes et des femmes, de leurs places et leurs postures en passant par leurs intégrations dans le domaine syndical. Le rapport de la CFDT à la cause des femmes s'apparente aujourd'hui à un « féminisme de marché ». Il résulte d'une histoire sociale et d'enjeux au sein du champ syndical. En outre, ce mécanisme tend à accentuer la polarisation entre les femmes et interroge les mesures en faveur de l'égalité des sexes. Ce résultat nous incite ainsi à remettre en question le caractère universel des politiques volontaristes de mixité proportionnelle ou d'égalité qui sont mises en place par la loi ou par la CFDT elle-même. Les femmes qui bénéficient des mesures de quotas sont celles qui sont déjà parvenues à se conformer le plus au modèle de « carrière militante » existant, modèle pourtant largement discriminant pour les femmes. Cette problématique est d'autant plus mise en lumière que l'adhésion syndicale est encore un acte conditionné par certaines ressources sociales, en particulier culturelles et militantes, inégalement réparties auxquelles s'ajoute l'influence de la trajectoire et de la position professionnelle sur le marché du travail. La mise en œuvre d'une professionnalisation affirmée de l'activité syndicale tend par ailleurs à dévaluer le capital militant au profit de ressources scolaires. Dans cette voie, les militantes de classes populaires risquent d'être les oubliées de ce type de politique d'égalité « élitiste »[471], si la question des conditions matérielles de vie et d'engagement (droit syndical, temps de délégation, stabilité de l'emploi) sont passées sous silence.

[471] Pochic, Sophie. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », *Margaret Maruani éd., Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*. La Découverte, 2018, pp.42-52.

A travers ces deux chapitres de la thèse, l'affirmation d'une « crise » du syndicalisme est alors moins évidente qu'elle n'en parait, tout comme un rapport univoque de la CFDT à la cause des femmes. C'est bien là, l'objectif de la sociologie. En questionnant les prénotions, tout en resituant notre question de recherche à partir de faits sociaux, nous sommes à présent en mesure de comprendre la fabrique des carrières syndicales à la CFDT selon le genre et la classe à partir de la problématique de la disponibilité biographique. Les deux prochaines parties sont dédiées à cette question. Elles traitent dans un premier temps la question du « basculement » de l'engagement, puis questionnent la professionnalisation de l'activité syndicale au sein de la CFDT.

PARTIE II – DU PREMIER MANDAT AU CUMUL DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

INTRODUCTION PARTIE II

Quelles sont celles et ceux qui prennent un mandat syndical, voir même plusieurs ? Quels processus sont à l'œuvre dans le passage d'un engagement syndical relativement « passif » à « actif » ? Lors de cette séquence syndicale, comment expliquer une première inflexion de la présence de femmes en faveur des hommes ? C'est la question du paradigme du « basculement » de l'engagement, du passage à l'acte syndical et de son niveau d'implication que nous aborderons tout au long de cette partie de la thèse. Contre une vision utilitariste de l'engagement, nous plaiderons en faveur d'un processus biographique « incrémental », relationnel, pas à pas et réversible dans le temps pour comprendre l'obtention d'un ou plusieurs mandats syndicaux à la CFDT. Réactualisée par la recherche sur les « nouveaux mouvements sociaux », l'analyse des raisons de l'engagement oppose régulièrement deux traditions[472].

La première soulève la question de la mobilisation de ressources. Dans ce cadre théorique, l'engagement repose sur un comportement rationnel dans un contexte de socialisation faible[473]. La personne se livre à une analyse des coûts et bénéfices de l'engagement, et privilégierait la stratégie du « ticket gratuit » qui lui permet de profiter d'un bien collectif produit par d'autres, sans avoir à en supporter les coûts, à part en cas de rétributions directes.

La seconde se penche quant à elle sur les facteurs structurels et contextuels de l'engagement. Appréhendées au départ par des méthodes quantitatives, les trajectoires sont peu dynamiques, les mécanismes de sélection et de formation ignorés[474]. La sociologie des syndicalistes était un moyen de mettre en relation organisations et structure sociale et de confirmer ou d'infirmer les prétentions de celles-ci à représenter ou non tel ou tel groupe social. Un renouvellement de cette posture a eu lieu en plaçant davantage la personne au cœur de l'analyse en interaction avec son environnement. L'engagement devient dynamique et processuel[475]. Contre l'idée d'une « socialisation linéaire, aux effets cumulatifs et mécaniques,

[472] Hamidi, Camille. « Les raisons de l'engagement associatif. Le cas de trois associations issues de l'immigration maghrébine », *Revue française des affaires sociales*, n°4, 2002, pp.149-165.
[473] Olson, Mancur. *La logique de l'action collective*, Presses universitaires de France, Paris, 1978, pp.200.
[474] Capdevielle, Jacques. Mouriaux, René. « Le militantisme syndical en France ». *Revue française de science politique*, n°22, 1972, pp.566–581.
[475] Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.

appréhendés au moyen d'indicateurs statistiques standardisés »[476], les propriétés sociales sont nécessaires, mais insuffisantes aux raisons de l'engagement. Les récits biographiques confirment fréquemment le rôle de variables exogènes, telles que des parents, amis, collègues, voire de certaines figures tutélaires (enseignant, prêtre, militant exemplaire…) dans le passage à l'acte[477]. C'est dans cette voie que s'engage cette deuxième partie de la thèse.

Le *chapitre 3* étudie l'obtention d'un premier mandat à la CFDT à l'issue de l'adhésion syndicale. Il s'intéresse plus précisément à comprendre comment certains salarié.e.s passent le pas de l'investissement militant alors qu'un certain nombre vient grossir le rang des adhérent.e.s, lesquel.le.s constituent une part majeure du tissu militant. Lors de cette séquence, une première inflexion sur la présence des femmes s'opère. Nous essayons alors d'en comprendre les mécanismes en particulier autour de la question de la disponibilité biographique. Nous nous demanderons également si l'obtention d'un premier mandat répond à une division sexuée du travail syndical, autrement dit si les femmes obtiennent le même premier mandat relativement aux hommes. Pour terminer, nous nous intéresserons aux raisons pour lesquelles certains adhérent.e.s n'obtiennent pas de mandat. La question de la perception et du sentiment du temps à disposition sera discutée. En effet, nous montrerons qu'on ne peut comprendre la disponibilité biographique sans prendre en compte une dimension subjective du temps. Nous essayerons de comprendre de quelles manières ce sentiment se construit et quand est-il le plus souvent évoqué dans le processus d'engagement.

Le *chapitre 4* approfondit le précédent autour de la question du cumul des mandats. En effet, le champ syndical, en raison d'une décentralisation croissante du dialogue social de la branche vers l'entreprise et d'un phénomène de « chaises vides », connaitrait le développement d'un modèle de cumul. Celui-ci deviendrait une norme en imposant une problématique d'intensification et de technicisation de l'activité syndicale inégalement vécu entres militant.e.s tout au long de la durée de l'engagement. Dès lors, une injonction à la disponibilité biographique deviendrait une condition indispensable pour pouvoir s'engager. Ces mécanismes permettraient d'expliquer comment au fur et à mesure du nombre de mandats occupés, la présence des femmes s'étiole, en particulier celles issues de milieux plus populaires.

---

[476] Sawicki, Frédéric. Siméant, Johanna. « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. », *Sociologie du travail*, vol.51, n°1, 2009, pp.97-125.
[477] Duriez, Bruno, et Frédéric Sawicki. « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, vol. 63, n°3, 2003, pp.17-51.

CHAPITRE 3 – LES RESSORTS D'UNE PREMIÈRE PRISE DE RESPONSABILITÉ SYNDICALE

Introduction

Une partie des travaux sur la place des femmes dans le syndicalisme confirme le rôle de plusieurs interactions dans le processus d'engagement. La décision d'adhérer et plus encore de s'engager est étroitement liée aux dispositifs organisationnels mis en place : « Dans le cas français, les militantes évoquent souvent un ou plusieurs mentors, mais elles insistent aussi sur les caractéristiques du collectif militant. Le caractère ouvert et accueillant de l'équipe en place, l'intensité de la vie syndicale de section et l'horizontalité des modes de relationnels facilitent le passage à l'acte »[478].

Ces dynamiques d'engagement sont également liées à la sphère professionnelle[479] et à l'expérience d'une situation professionnelle vécue comme insupportable ou problématique[480]. Les femmes sont en effet concentrées dans quelques métiers féminisés du tertiaire, souvent marqués par la précarité d'emploi[481], une faible présence syndicale[482] et moins de droits syndicaux[483], à l'exception de la fonction publique. Enfin d'autres travaux éclairent de quelles manières les logiques de l'engagement syndical sont liées à la sphère familiale et intime[484]. Le temps syndical déborde toujours sur la vie privée, le soir, le weekend, en continu en cas de mobilisation. Ce phénomène de conflit des temps est exacerbé par la pénurie de militant.e.s qui nécessite une disponibilité biographique[485] de plus en plus importante. Plus largement, les

---

[478] Guillaume, Cécile. *Syndiquée, Défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.254.
[479] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Breaking through the union glass ceiling in France: between organizational opportunities and individual resources », in Ledwith Sue, Hansen Lise Lotte (ed). *Gendering and diversifying trade union leadership*, Routledge, 2012, pp.245-263.
[480] Guillaume, Cécile, and Sophie Pochic. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.
[481] Maruani, Margaret. « Travail : le marécage des inégalités stagnantes », Margaret Maruani éd., *Travail et emploi des femmes.* La Découverte, 2011, pp.30-52.
[482] Béroud, Sophie. « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp.111-128.
[483] Silvera, Rachel. « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol.50, n°1, 2006, pp.137-172.
[484] Le Quentrec, Yannick. « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, vol.153, n°3, 2009, pp.112-119.
[485] Siméant, Johanna. « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.47-72.

logiques d'engagement s'encastrent au sein d'autres rapports sociaux[486], avec notamment une sous-représentation des migrantes et filles d'immigrantes dans les organisations syndicales[487].

Néanmoins, peu de recherches se sont intéressées à décomposer le processus d'engagement syndical sous l'angle de séquences au cours des carrières militantes. Les sous-processus de l'engagement syndical sont encore trop souvent dilués. C'est précisément le cas, au moment de l'obtention d'un premier mandat syndical, qui est étonnamment peu étudié. Pourtant, comment comprendre que certains salarié.e.s passent le pas de l'investissement militant alors qu'un certain nombre vient grossir le rang des adhérent.e.s, lesquel.le.s constituent une part majeure du tissu militant ? Existe-t-il une différence significative entre le genre des militant.e.s suivant leur classe sociale ? Au moment d'une première responsabilité syndicale comment agit dans le temps le contexte professionnel et familial ? Ceux-ci agissent-elles de la même manière sur l'obtention d'un premier mandat ?

Dans la lignée des recherches précitées, nous accorderons une place significative à l'articulation de ces deux sphères. Nous travaillerons tout au long de ce chapitre l'hypothèse selon laquelle l'obtention d'un premier mandat dépend conjointement de ressources, de facteurs propres à la sphère syndicale, mais aussi aux structures sociales extérieures. Nous nous demanderons si la trajectoire et la position sur le marché du travail jouent un rôle clé. En effet, certains contextes et situations de travail dans le temps seraient défavorables à l'engagement, notamment la prise d'un premier mandat syndical. De la même sorte, la répartition inégale du travail domestique et parental jouerait négativement au moment de cette séquence. Lors de ce processus, les ressources acquises, qu'elles soient économiques, culturelles ou encore militantes ne suffiraient à elles seules à expliquer l'obtention d'un premier mandat. À cela s'ajouterait une première division selon le genre et la classe dans la répartition du premier mandat syndical. L'ensemble de ces configurations participeraient à un « sentiment de disponibilité » pour pouvoir s'engager et prendre un premier mandat syndical. La dimension temporelle serait alors primordiale à la compréhension des processus d'engagement. Le temps et les facteurs qui le font varier structureraient les carrières syndicales.

---

[486] Le Quentrec, Yannick. Rieu, Annie. « Approche théorique de la participation politique et syndicale des femmes et des hommes », Fatou Sow éd., *La recherche féministe francophone. Langue, identités et enjeux.* Editions Karthala, 2009, pp.319-332.

[487] Melis, Corinne. « « Des syndicalistes comme les autres ? » L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne. », *L'Homme la Société,* 2010, n°2, pp.131-149.

Dans un premier temps nous nous intéresserons au processus historique de création des instances représentatives des salarié.e.s afin d'éclairer le cadre institutionnel des mandats. Puis, à partir des données de l'enquête RÉPONSE et EPASY, nous décrirons les caractéristiques sociodémographiques des militant.e.s qui occupent au moins un mandat. Cette comparaison nous permettra d'éclairer une nouvelle fois le tissu cédétiste. Enfin, à partir d'une analyse en flux, nous décrirons les chances d'obtenir dans le temps un premier mandat à la CFDT depuis l'adhésion. Dans une seconde section, nous nous intéresserons aux facteurs d'inégalités d'accès à un premier mandat. L'hypothèse de facteurs endogènes et exogènes à l'obtention d'un premier mandat dans le temps sera mise à l'épreuve à partir d'une régression logistique à temps discret. La division du travail syndical, lors d'un premier mandat, sera ensuite discutée. Nous nous interrogerons sur l'existence d'une double inégalité, à savoir si les militant.e.s les moins pénalisé.e.s bénéficient également d'un premier mandat symboliquement valorisé. Pour conclure, nous étudierons le sentiment de disponibilité et sa construction. Se sentir disponible pour prendre un premier mandat refléterait certaines configurations.

A. De l'adhésion au premier mandat, une inflexion sur la présence des femmes

Dans une première section, nous reviendrons sur l'histoire, trop souvent omise, du dialogue social français. Nous montrerons de quelles manières les mandats de représentants du personnel sont le fruit d'une dynamique historique du dialogue social qui encadre l'engagement et le parcours syndical des militant.e.s. Ce détour historique nous permettra d'inscrire l'engagement syndical au sein d'un cadre structurel plus large. Dans une seconde section, nous nous intéresserons aux caractéristiques sociodémographiques des représentant.e.s du personnel de la CFDT. Ces données pourront pour la première fois être comparées aux données issues de l'enquête RÉPONSE du ministère du Travail et à l'échelle nationale. Pour terminer, afin de dépasser les limites d'une analyse en stock, les données en flux de l'enquête EPASY nous permettront de mesurer s'il existe des écarts significatifs d'obtenir un premier mandat syndical depuis l'adhésion.

1. Processus historiques et dynamiques de création d'instances représentatives du personnel

Jusqu'en 2018[488], l'architecture du dialogue social français est composée de différentes instances représentatives du personnel destinées à assurer la représentation des salarié.e.s au sein de l'entreprise. Parmi elles, on retrouve les délégué.e.s syndicaux (DS), les délégué.e.s du personnel (DP), les salarié.e.s élu.e.s au comité d'établissement ou d'entreprise (CE), et les salarié.e.s élu.e.s au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Chacune de ces institutions possède des attributions spécifiques et définit différentes prérogatives au sein des entreprises selon leurs tailles.

La reconnaissance des organisations syndicales[489] et la régulation des modes de conflits constituent une forme prégnante du dialogue social[490]. En France, les relations professionnelles, au XIXe siècle, se sont construites sur la base d'un dualisme entre le mouvement syndical et le patronat qui évite pendant de longues années d'instaurer la négociation collective au sein de l'entreprise[491]. Jusque dans les années 1930 et dans un contexte d'émergence de grèves massives, les négociations entre employeurs et salariés se déroulent en dehors des lieux de travail.

Les accords de Matignon de 1936, sous le Front populaire, permettent pour la première fois de mettre en place un système de convention collective de branche qui introduit une innovation au sein du dialogue social[492], et en créant de nouvelles normes et protections envers les salarié.e.s. Celles-ci passent par la création d'une instance de délégué.e.s élu.e.s par le personnel, supprimée sous le régime de Vichy pendant l'occupation, puis rétablie par la loi du 16 avril 1946. Cette même loi institue le comité d'entreprise et d'établissement dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus[493]. Les questions économiques et sociales sont alors prises en

---

[488] A compter du 1er janvier 2018, le comité social et économique (CSE) est devenu l'unique institution représentative du personnel dans l'entreprise et supplante les mandats de délégué du personnel (DP), comité d'établissement ou d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène sécurité et conditions du travail (CHSCT). Seul le mandat de délégué syndical (DS) est inchangé. Cette instance a été créée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

[489] Institué par la Loi relative à la création des syndicats professionnels, dite Loi Waldeck-Rousseau de 1884.

[490] Lallement, Michel. *Sociologie des relations professionnelles*, La découverte, Coll. Repères, Paris, 2008, pp.63.

[491] Sellier, François. *Les relations industrielles*, PUF, Paris, 1976, pp.345.

[492] Sur ces questions voire la recherche en thèse de Laure Machu, "Les convention collectives du Front populaire, La construction du système français de relations professionnelles 1900-1950", Université de Nanterre, 2011.

[493] En dessous de cet effectif, le CE n'est pas obligatoire.

charge par les délégués du personnel dont l'élection est obligatoire pour les entreprises de 11 salariés ou plus.

À l'aube des années 1970, les difficultés économiques engendrées par les prémices des deux chocs pétroliers conduisent peu à peu à remettre en question les modes de négociations, pour aboutir pour la première fois à un rapprochement entre syndicalisme et entreprise. Afin de favoriser l'implantation syndicale dans les entreprises et la flexibilité des conditions de production, la loi du 30 décembre 1968, dit les accords de Grenelle, rend possible la création de sections syndicales et de négociations salariales au sein de l'entreprise.

Dès le milieu des années 1980, la dégradation de la situation des entreprises françaises dans un contexte économique de plus en plus concurrentiel pousse le patronat à chercher à « moderniser » les entreprises en développant de nouvelles formes de flexibilité. Cette décennie marque un tournant dans les relations professionnelles par un mouvement de décentralisation des négociations, d'un déplacement du centre de gravité du dialogue social vers le bas (de la branche vers l'entreprise)[494] [495]. On explique ce phénomène par trois facteurs. D'une part l'évolution des rapports de forces en défaveur des organisations syndicales, d'autre part la décentralisation des structures productives et la diversification des intérêts et des préférences des salariés, enfin le développement des nouvelles formes d'organisation du travail qui supposent flexibilité et participation croissante des salariés[496].

Ces évolutions en matière de relations professionnelles ont participé au remodelage des instances au sein du lieu de travail (comité d'entreprise puis comité social et économique, CHSCT, sections syndicales d'entreprises), mais également à l'extérieur (structures syndicales au niveau local, départemental, régional, mais aussi des fédérations et confédérations, et organismes paritaires[497]). Les lois Auroux paraissent emblématiques sur ce point. Le rapport se donnait pour objectif explicite de « promouvoir une démocratie économique fondée sur de nouvelles relations de travail, sur la restauration et l'élargissement du droit des travailleurs ». Ces lois impulsent un mouvement de décentralisation du dialogue social au sein de l'entreprise

---

[494] Weather, Charles. « The decentralization of japan's wage setting system in comparative perspective », *Industrial relations journal*, vol.34, n°2, 2003, pp.119-134.
[495] Blanpain, Roger. *Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives*, Kluwer law international, La haye, 2007, pp.198.
[496] Katz, Harry. « The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis », *Industrial and relation labor relations review*, vol.47, n°1, 1993, pp.3-22.
[497] Par exemple Assedic, Urssaf, Cnam, Cnaf, Cnav, Opca

et accroissent les possibilités de négociations, au nom du droit à la participation et à l'expression directe des salarié.e.s[498]. À cette occasion, les comités d'entreprises gagnent en pouvoir économique, le CHSCT et les comités de groupe se développent, le droit d'expression est désormais reconnu, en l'occurrence par l'instauration de négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les conditions d'emploi et de travail[499](Encadré n°5).

Le niveau de l'entreprise apparaît plus apte à sceller des compromis permettant de mettre en œuvre une plus forte flexibilité, un accord pouvant être signé par une seule organisation syndicale et le droit d'opposition pour les organisations non-signataires étant plus difficile à mettre en pratique qu'au niveau de la branche[500]. En France, depuis le début des années 1980, le nombre d'accords d'entreprise et d'établissement a crû fortement (1500 en 1981, près de 35 000 en 2000 sous l'effet des lois Aubry sur les 35 heures) avant de diminuer et de retrouver en 2004 le niveau de 1996 (environ 15 000 accords)[501]. L'instauration en 1993 des délégations uniques du personnel – qui peuvent remplacer dans les entreprises de moins de 200 salariés les comités d'entreprise et délégués du personnel – et l'intense activité de négociation à l'occasion de la réduction du temps de travail (de 1998 à 2002), y ont contribué[502].

Encadré n°5 : La représentation du personnel en entreprise avant 2018

Les relations professionnelles collectives sont régies en France par la législation du Code du travail. Il existe de nombreux types de représentants du personnel organisés selon un principe de séparation des fonctions et mode de désignation historiquement différent dans les entreprises[503]. D'une part, les délégués syndicaux qui agissent au nom des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et ont légalement pour fonction de négocier les salaires et les conditions de travail régies par les accords d'entreprise et de branche. D'autre

[498] Beroud, Sophie. « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 2013, n°1, pp.5-32.
[499] Hoang-Ngoc, Liem. Lallement, Michel. « Décentralisation des relations professionnelles et gestion de l'emploi en France », *Relation industrielles*, vol.49, n°3, 1994, pp.441-464.
[500] Bloch-London, Catherine. Pélisse, Jérôme. « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.102-122.
[501] Lallement, Michel. *Sociologie des relations professionnelles*, La découverte, Coll. Repères, Paris, 2008, pp.63.
[502] Amossé, Thomas. « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Dares Premières synthèses*, n°44.2, 2004, pp.1-5.
[503] Breda, Thomas. *Les représentants du personnel en France*, Presses de Sciences Po, Paris, 2016, pp.118.

part, les représentants élus, directement ou non par les salariés, sur une liste syndicale ou pas : délégués du personnel, élus au comité d'entreprise et/ou d'établissement et représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À l'inverse des DS, les DP et les membres CE ont, selon la loi, un rôle d'information et de consultation[504].

Le comité d'entreprise ou d'établissement :

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un CE. Ce dernier assure l'expression collective des salariés. Il formule ou examine des propositions qui portent sur : les conditions de travail, d'emploi et de formation, les conditions de vie dans l'entreprise et enfin les conditions de garanties collectives de protection sociale.

Les délégués du personnel :

Chaque entreprise de au moins 11 salariés doit organiser l'élection de délégués du personnel. Le DP a principalement quatre missions au sein de l'entreprise : présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés en matière de conditions d'emploi et de travail ; alerter l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel ; communiquer sur l'existence des instances de représentation du personnel (IRP) au sein de l'entreprise ; saisir et accompagner l'inspection du travail en cas de plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Le CHSCT est mis en place dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés dans ses effectifs. Il veille à la prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'application légale de ces sujets au sein de l'entreprise.

Le délégué syndical :

Le délégué syndical est désigné par un syndicat représentatif dans une entreprise d'au moins 50 salariés. La fonction de DS est compatible avec celle de DP et CE. Le DS représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Il a le rôle de négocier (contrairement au DP) avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

[504] Pak, Mathilde. Pignoni, Maria-Teresa. « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses*, n°084, pp.11.

Parallèlement, et sous l'impulsion de Jacques Delors, se met en place un dialogue social européen, concomitant à la construction du marché commun et l'élaboration d'une plus grande flexibilité des entreprises tant au niveau de la productivité, du taux d'emploi et la compétitive des entreprises. L'acte unique de 1986 adopte des directives en faveur d'une harmonisation des modalités de protection des salariés ; tandis que la charte sociale des droits des travailleurs, adoptée en 1989, propose de normer uniformément certaines pratiques, telles que la négociation collective. Jusqu'en 1999, la construction d'un dialogue social européen se renforce et pousse les états membres à diverses négociations, comme en 1991 sur le contrat de travail ou en 1997 sur le temps partiel. Le développement des directives européennes en matière de dialogue social vise à accroître le dynamisme des relations professionnelles en l'intensifiant, mais aussi en complexifiant le cadre légal des relations professionnelles[505].

La mise en place de nouvelles obligations et incitations à la négociation collective dans le secteur privé au début des années 2000, lors du passage aux 35 heures, n'a fait que renforcer ce modèle ancré sur la présence syndicale en entreprise. Plusieurs dispositifs légaux et étatiques ont incité les entreprises à ouvrir des négociations sur de nombreux thèmes, tels que l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors, le handicap, la formation, la santé, etc.[506] Ces mesures incitatives au dialogue social en entreprise s'accompagnent d'un développement et renforcement des instances représentatives des salariés jusqu'au milieu des années 2000.

En 1996, 50 % des salariés déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents dans leur entreprise ou leur administration selon l'enquête SRCV de l'Insee. La présence syndicale s'accroît jusqu'en 2014. Entre 1996 et 2014, le taux de couverture syndicale augmente de 11 points de pourcentage, mais ralentit à partir de 2004. Cette présence s'accroît avec la taille de l'entreprise, quel que soit le secteur d'activité. En revanche sous le seuil de 100 salariés, cette présence s'avère être proportionnellement plus importante au sein du secteur public. En 2010, des délégués syndicaux sont présents dans 46 % des établissements du secteur de l'industrie et 44 % des établissements du secteur des transports. Au sein de l'industrie et les transports, où la

[505] Pélisse, Jérôme. « Experts du droit et faussaires du temps de travail ? Les avocats et les 35 heures », *Histoire et sociétés, revue européenne d'histoire sociale*, n°16, 2005, pp.68-80.
[506] Laroche, Patrice. Wechtler. Heidi. « La présence syndicale est-elle liée à la performance économique et financière des entreprises ? », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.256-274.

dimension collective et masculine du travail est plus anciennement ancrée[507], la présence syndicale est forte. En 2010, 28 % des établissements du secteur des services, un secteur où les femmes sont surreprésentées, ont un délégué syndical. Seuls les établissements du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, proche du secteur public et où les femmes sont nombreuses, comptent une couverture importante (39 %) en 2010, bien que cette présence syndicale ait perdu 10 points entre 2005 et 2010 selon l'enquête RÉPONSE[508].

La loi du 4 mai 2004, dans la lignée de ce processus de développement du dialogue social en entreprise, a notamment ouvert la faculté de négocier des accords collectifs au niveau de l'entreprise. Néanmoins, la complexité ressentie comme excessive du nouveau cadre légal, l'inadéquation du dispositif au regard des pratiques et des enjeux de la négociation collective dans les entreprises, l'existence d'une incertitude juridique forte autour de la notion de dérogation[509], et le verrouillage du dispositif par les acteurs des branches conventionnelles, sont autant de raisons identifiées au non-usage de la possibilité de négocier en entreprise[510]. Depuis la promulgation de la loi travail en 2016, ce principe de décentralisation de la négociation collective est renforcé. Désormais, l'entreprise ou l'établissement est le lieu privilégié de la négociation collective, où s'élaborent les règles régissant les rapports entre les salariés et l'employeur. Cette loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a opéré un premier changement dans la hiérarchie des normes, régie jusqu'alors par un principe de faveur (une norme ne pouvant pas être moins favorable à celle du dessus). Cette loi autorise notamment de faire primer les négociations au niveau des entreprises sur celles des branches professionnelles. La réforme du Code du travail du gouvernement Philippe de 2017 permet d'étendre le champ des négociations possibles des entreprises, tout en limitant ce qui relève de l'accord de branche. Sous l'égide de la flexibilité et au nom d'une plus grande démocratie au sein du système productif, l'appel au développement du dialogue social en entreprise s'est accompagné d'un développement des instances représentatives et d'une plus forte présence syndicale au sein des établissements et entreprises.

---

[507] Amossé, Thomas. « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Dares Premières synthèses*, n°44.2, 2004, pp.1-5.
[508] Pignoni, Maria-Teresa. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans a fonction publique », *Dares Analyses*, n°25, 2018, pp.10.
[509] Modifiant les articles L. 132-13 et L. 132-23 du code du travail, la loi du 4 mai 2004 renforce l'autonomie des accords d'entreprise et autorise la capacité de supplanter les accords de branche ou professionnels sous certaines conditions.
[510] Meriaux, Olivier. Kerbourc'h, Jean-Yves. Seiler, Carine. « Evaluation de la Loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprise », *Dares Document d'études*, n°140, 2008, pp.558.

Mais quels sont les militant.e.s qui occupent au moins un mandat syndical en France et la CFDT en 2018 ?

2. Une population syndicale plus masculine, plus âgée, davantage célibataire et sans enfants

Selon l'enquête RÉPONSE 2017, à l'échelle nationale, les femmes représentent 32 % des militant.e.s qui occupent au moins un mandat syndical (Tableau n°5). Les hommes sont donc surreprésentés. La présence des classes populaires, ouvrières et employées, se confirme et dans une moindre mesure celle des professions intermédiaires et cadres. Les hommes représentants du personnel sont majoritairement ouvriers quand les femmes se concentrent parmi les employées. En 2017, on note une surreprésentation des générations 1960-1970 et 1970-1980 parmi les militant.e.s qui occupent au moins un mandat syndical en France. Les femmes sont surreprésentées parmi les générations nées avant 1970 et après 1980 ; tandis que les hommes sont surreprésentés parmi la génération 1970-1980. En France, plus de six militant.e.s sur dix ont un niveau de qualification inférieur au Baccalauréat. En revanche, les femmes sont plus diplômées relativement aux hommes. Enfin, les militant.e.s d'Ile-de-France sont sous représenté.e.s, en particulier chez les hommes d'avantages issus d'autres régions de France.

A la CFDT, les femmes sont 43 % parmi les militant.e.s qui occupent au moins un mandat. Si cette présence est supérieure à l'échelle nationale, les hommes restent surreprésentés en 2018 malgré la mise en place de mesures en faveur de la mixité aux élections du personnel. Parmi les militantes, les employées sont majoritaires ; tandis que les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers, professions intermédiaires et cadre. Les militant.e.s de la CFDT qui occupent au moins un mandat sont relativement plus âgé.e.s qu'au niveau national puisque 66 % sont né.e.s avant les années 1970, contre 55 % selon l'enquête RÉPONSE sans qu'existe de différences significatives selon les sexes. A la CFDT, les femmes qui détiennent au moins un mandat sont relativement plus diplômées que les hommes du syndicat. On note une concentration des niveaux de qualification des femmes au-dessus du Baccalauréat ; tandis que les hommes ont des niveaux de qualification relativement inférieurs. Toujours selon les données de l'enquête EPASY, le syndicalisme est rarement un héritage familial tant chez les femmes que les hommes. Seul.e un.e militant.e sur dix a une mère militante. Cette part augmente pour les pères des enquêté.e.s pour atteindre presque trois militant.e.s sur dix.

Tableau n°5 : Statistiques descriptives des militant.e.s non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat de représentant du personnel en France et à la CFDT

		Enquête RÉPONSE*			Enquête EPASY**		
		Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Sexeratio		67	32	-	57	43	-
CSP	*Ouvrièr.e*	44	14	29	15	6	11
	Employé.e	16	49	32	20	37	29
	Prof inter	23	22	22	28	26	27
	Cadre	18	16	17	36	31	33
Génération	*Avant 1960*	18	19	19	27	19	23
	1960 - 1970	35	36	36	38	47	43
	1970 - 1980	33	24	29	27	27	27
	Après 1980	13	21	17	8	7	7
Diplôme	*< Bac*	46	37	41	19	15	17
	Bac	21	26	24	19	20	20
	Bac + 2	17	18	18	23	25	24
	Bac + 3	8	13	10	20	24	22
	>= Bac + 5	8	6	7	19	15	17
Région	*IDF*	24	34	29	21	18	20
	Autre	76	66	71	79	82	80
Père militant	*Non*	-	-	-	75	70	72
	Oui	-	-	-	25	30	28
Mère militante	*Non*	-	-	-	88	86	87
	Oui	-	-	-	12	14	13
Couple	*Oui*	-	-	-	79	60	70
	Non	-	-	-	21	40	30
Enfant	*0*	-	-	-	42	41	42
	1	-	-	-	22	21	21
	2	-	-	-	23	28	25
	Plus de 2	-	-	-	13	10	12
Secteur	*Privé*	-	-	-	73	64	69
	Public	-	-	-	27	36	31
Salaire net	*Moins de 1500 €*	-	-	-	12	25	18
	1500 € - 1750 €	-	-	-	12	15	13
	1750 € - 2000 €	-	-	-	18	19	19
	2000 € - 2500 €	-	-	-	23	21	22
	2500 € - 3000 €	-	-	-	18	11	15
	Plus de 3000 €	-	-	-	17	9	13

***** Enquête RÉPONSE 2017

Lecture : Parmi l'ensemble des Représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s qui occupent, ou non, au moins un mandat au sein d'établissements de plus 11 salarié.e.s du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques), les femmes sont 36 %.

Champ : Représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s qui occupent, ou non, au moins un mandat au sein d'établissements de plus 11 salarié.e.s du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques).

Source : Enquête RÉPONSE 2017. Calculs de l'auteur.

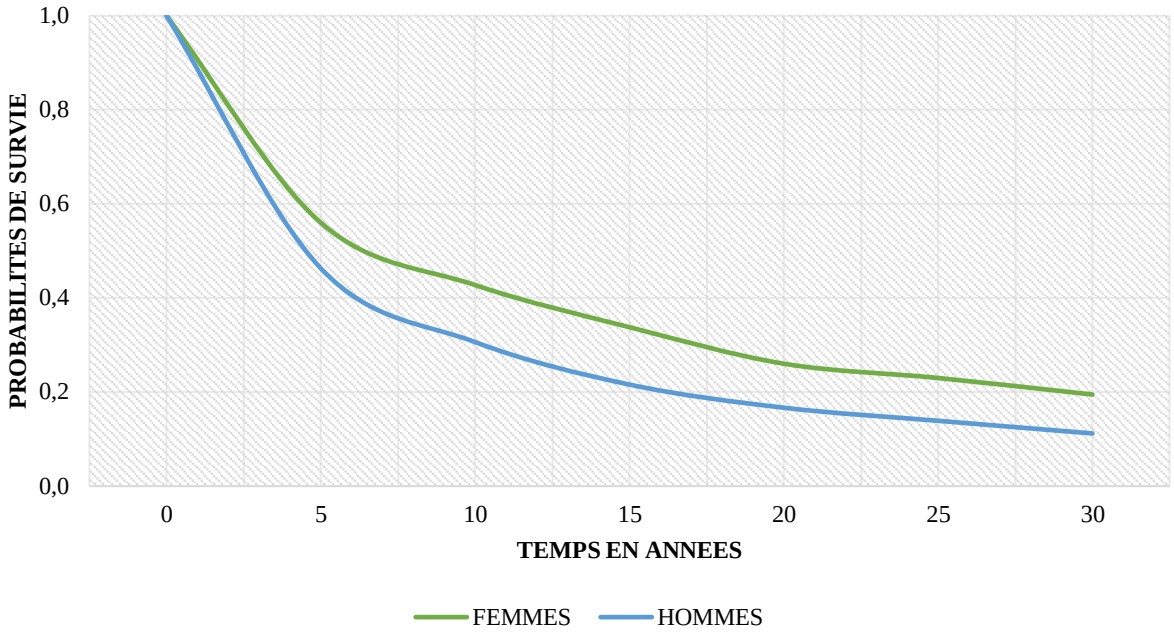
******Enquête EPASY
Lecture : Parmi l'ensemble des militant.e.s de la CFDT qui occupent, ou non, au moins un mandat en France métropolitaine, les femmes sont 49 %.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

Parmi les militant.e.s qui occupent au moins un mandat, les femmes sont moins moins en couple relativement aux hommes. 40 % des femmes qui ont au moins un mandat sont célibataires, contre 20 % des hommes. Par ailleurs, 40 % n'ont pas d'enfants tout sexe confondu. Plus souvent issu.e.s du secteur privé, en particulier pour les hommes, la région Ile-de-France reste minoritaire. Enfin, les femmes sont relativement moins rémunérées que les hommes comme dans l'ensemble de la population active. Comparé à l'ensemble des militant.e.s de la CFDT, la présence des femmes s'étiole, un vieillissement s'opère, les célibataires sans enfants, en particulier chez les femmes, sont plus nombreux parmi les militant.e.s qui détiennent au moins un mandat.

3. Dans le temps, un premier mandat syndical en faveur des hommes et des adhérent.e.s post 1990

Si l'âge médian d'obtention d'un premier mandat est sensiblement le même, autour de 37 ans pour les hommes et 38 ans pour les femmes, on remarque un temps d'attente médian significativement différent selon le sexe (Figure n°23). Les femmes connaissent un temps médian d'attente de 6,4 années entre l'adhésion syndicale et l'obtention d'un premier mandat ; tandis qu'il ne faut que 4 ans aux hommes pour connaître ce même évènement. Cinq ans après l'adhésion syndicale à la CFDT, les femmes ont 44 % de chance d'obtenir un mandat, quand les hommes ont 54 % de chance. Dix ans après leur adhésion syndicale, les femmes ont 58 % de chance d'obtenir un mandat, quand les hommes ont 70 % de chance, soit douze points de plus. Vingt ans après l'adhésion syndicale, si la probabilité augmente aussi bien pour les hommes que les femmes, les premiers restent avantagés.

Figure n°23 : Durées écoulées entre l'adhésion syndicale et la prise d'un premier mandat selon le sexe

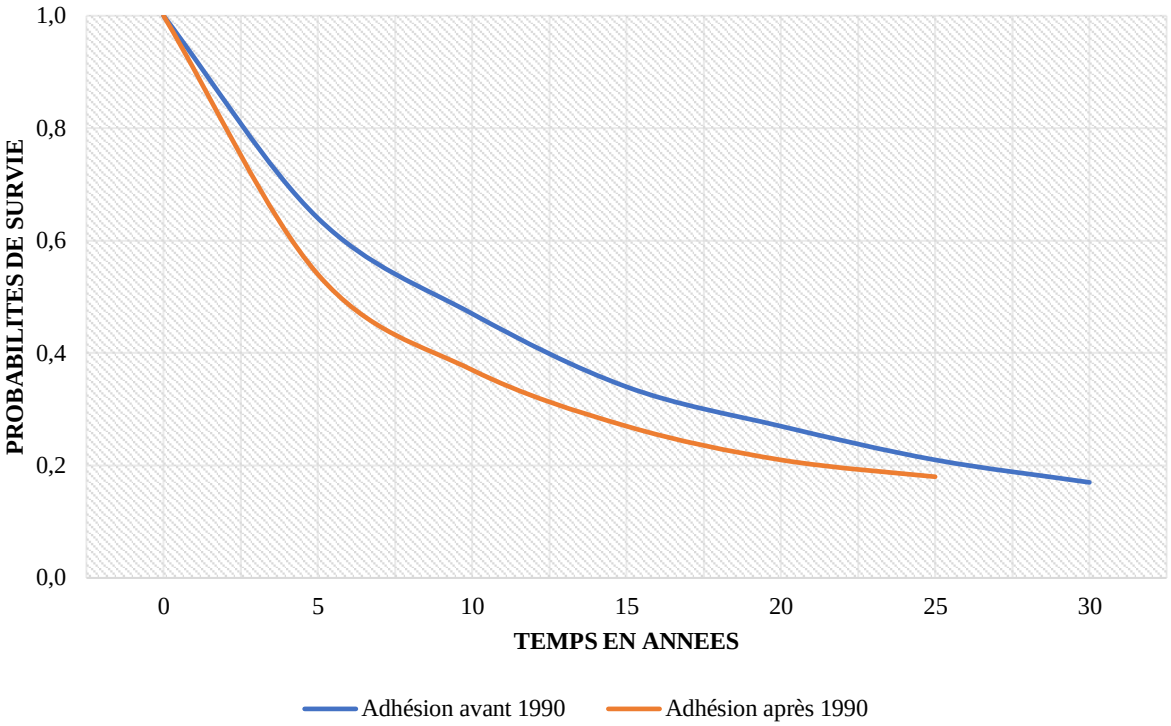


Lecture : Cinq ans après l'adhésion syndicale à la CFDT, les femmes ont 44 % de chance d'obtenir un mandat, les hommes eux ont 54 % de chance.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine pour N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Ces différences s'expriment également en termes de génération d'adhésion à la CFDT (Figure n°24). Cinq ans après avoir adhéré à la CFDT, les militant.e.s encarté.e.s avant l'année 1990, avaient 36 % de chances d'obtenir un mandat. C'est 10 points de plus pour les militant.e.s qui ont adhéré après 1990. Cette écart entre générations d'adhérent.e.s se poursuit quel que soit le temps d'attente. Ce résultat serait le fruit d'une stratégie de professionnalisation des adhérent.e.s de la CFDT à partir de cette décennie via l'optimisation des ressources et la formalisation des modes de fonctionnement et des procédures[511] ; mais aussi en raison du développement des relations professionnelles qui reconnait, à partir des années 1990, de plus en plus la figure des militant.e.s d'entreprise dans un contexte d'ébullition du dialogue social (réforme des retraites et de la sécurité sociale, négociations sur le temps de travail, etc.)[512].

[511] Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[512] Lallement, Michel. « La construction historique des relations professionnelles », Michel Lallement éd., *Sociologie des relations professionnelles*. La Découverte, 2008, pp.6-24.

Figure n°24 : Durées écoulées entre l'adhésion syndicale et la prise d'un premier mandat selon la génération d'adhésion à la CFDT



Lecture : 5 ans après avoir adhéré à la CFDT, les militant.e.s encarté.e.s après l'année 1990, ont relativement plus de chances d'obtenir un premier mandat face aux militant.e.s encarté.e.s avant l'année 1990.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

En nous intéressant à la perspective sociohistorique des instances représentatives du personnel, nous avons été en mesure de comprendre dans quels contextes les différents mandats ont été créés. Ces derniers s'inscrivent conjointement dans un mouvement de décentralisation, en donnant une place importante à l'entreprise au détriment de la branche, et d'intensification du dialogue social sur les lieux de travail. Par ailleurs, les données descriptives ont permis d'éclairer les spécificités de la population des représentant.e.s du personnel au sein de la CFDT qui se caractérise par une moindre présence des femmes en 2018. Celles-ci ont par ailleurs moins de chance d'obtenir un premier mandat relativement aux hommes dans le temps. Un constat également valable pour les adhérent.e.s encarté.e.s avant les années 1990 lorsque les relations professionnelles étaient moins « institutionnalisées ».

B. Prendre un premier mandat syndical : des facteurs endogènes et exogènes inégaux selon le genre

À présent, nous souhaitons nous intéresser aux chances d'obtenir un premier mandat à la CFDT depuis l'adhésion syndicale, en éclairant les facteurs déterminants, autant du côté de l'offre syndicale, des ressources, que des configurations familiales et professionnelles. Nous nous appuyons pour cela sur une régression logistique à temps discret (Voir Annexe Méthodologique, n°5, page 437). Nous nous intéressons ensuite à la division sexuée lors de l'obtention du premier mandat à la CFDT.

1. Taux de féminisation des structures syndicales, trajectoire professionnelle et parentale : des facteurs clés dans l'obtention d'un premier mandat syndical

Les femmes ont significativement moins de chances d'obtenir un premier mandat syndical à la suite d'une adhésion à la CFDT (Tableau n°6). Malgré le contrôle d'un certain nombre de variables, les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, moins de chances de briguer au moins un mandat à l'issue de l'adhésion syndicale. Ce résultat reflète selon nous une moindre sollicitation des équipes syndicales envers les femmes malgré un dispositif législatif incitatif mis en œuvre à partir de 2017 lors de la Loi Rebsamen. En dépit d'un cadre volontariste en faveur d'une mixité proportionnelle sur les listes des représentant.e.s du personnel, les femmes ont moins de chances d'obtenir un premier mandat relativement aux hommes. Plus les militantes sont diplômées, plus les chances d'obtenir un premier mandat à l'issue de leur adhésion augmentent. Pour les hommes, le capital culturel certifié n'est pas une variable significative dans ce processus. Si toutes choses égales par ailleurs, le capital militant n'est pas significatif, aussi bien pour les hommes et les femmes, le modèle souligne les effets d'appartenance de cohorte. Appartenir aux générations nées entre 1960 et 1970 augmente toutes choses égales par ailleurs les chances d'obtenir un mandat à l'issue de l'adhésion syndicale. Cet effet est significatif pour les militants, mais ne l'est en revanche pas pour les femmes.

Toutes choses égales par ailleurs, adhérer à la CFDT au sein d'une fédération dans laquelle le taux de féminisation est compris entre 40 % et 50 % augmente les chances d'un premier mandat syndical. Cette probabilité est d'autant plus forte pour les militantes. Moins le secteur est féminisé, plus leurs chances relatives d'obtenir un mandat augmentent. Ce résultat fait particulièrement écho à la ségrégation sexuée des secteurs professionnels et du respect de

la parité au sein des listes des élu.e.s du personnel au moment des élections[513]. La loi Génisson de mai 2001 a invité les organisations syndicales à tout mettre en œuvre pour atteindre une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel[514]. Les chances de pourvoir un premier mandat sont significativement moins importantes en dehors de l'Ile-De-France. La présence syndicale relativement moins dense en région diminue les chances d'un premier mandat en particulier pour les hommes. Cela s'explique en partie par la répartition des grandes entreprises sur le territoire français. C'est en Ile-de-France que les grandes entreprises sont les plus présentes. Cette spécificité renvoie notamment à la concentration des sièges sociaux plus importants en région parisienne[515]. Or le nombre de mandats potentiels dépend étroitement de la taille des entreprises et des établissements[516]. Autrement dit, plus il y a de grandes entreprises, plus le nombre de mandats est important et plus les chances d'être élu.e sont grandes. Ces chances sont aussi significativement moindres dans le secteur public quel que soit le sexe des militant.e.s. Si dans la fonction publique, la taille des administrations, les règles d'avancements de carrières et l'ancrage des syndicats ont pendant longtemps freiné la répression syndicale, cela serait moins pertinent aujourd'hui dans l'engagement syndical et la prise d'un mandat. Le développement des contrats précaires, le retard des titularisations et le tournant managérial ouvriraient la voie à des pratiques de discriminations plus fréquentes au sein de la fonction publique malgré les garanties historiques du cadre statutaire de ce secteur en matière de syndicalisme. Enfin, avoir adhéré après l'année 1990 augmente significativement les chances d'obtenir un mandat. Néanmoins, ce résultat ne s'applique qu'aux hommes, alors même que des mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes s'intensifient lors de cette période au sein de la CFDT.

---

[513] Silvera, Rachel. « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol.50, n°1, 2006, pp.137-172.
[514] Mourlot, Lisa. Pignoni, Maria-Teresa. *Les femmes dans les instances de représentatives du personnel : bientôt la parité ?* Dares Analyses, n°007, 2018, pp.8.
[515] Rau, Florent. Hecquet, Vincent. *Les grandes entreprises pèsent plus dans le nord et les petites dans le sud*. Insee première, n°1114, 2013, pp.4.
[516] Pignoni, Maria-Teresa. *Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ?* Dares Analyses, n°002, 2019, pp.11.

Tableau n°6 : Probabilité de prendre dans le temps un mandat syndical à la CFDT depuis l'adhésion syndicale (Régression logistique à temps discret - odds ratios)

Chance de prendre un premier mandat syndical…	**Ensemble**	**Hommes**	**Femmes**
T	0,8***	0,8***	0,8***
Variables dispositionnelles			
Genre			
Homme	*Ref*	-	
Femme	0,7***		
Capital culturel certifié			
Inférieur au BAC	*Ref*	*Ref*	*Ref*
BAC	1,5***	NS	1,6**
Supérieur au BAC	NS	NS	1,4**
Capital militant			
Aucun parent militant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Au moins un parent militant	NS	NS	NS
Génération			
Avant 1960	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 1960 et 1970	0,8*	0,6***	NS
Entre 1970 et 1980	NS	0,7*	NS
Après 1980	NS	NS	NS
Variables structurelles			
Taux de féminisation de la fédération d'appartenance			
Moins de 40 %	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 40 % et 50 %	1,3**	NS	1,5*
Plus de 50 %	NS	NS	NS
Région			
Autres régions	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Ile-De-France	1,3***	1,5***	NS
Secteur			
Privé	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Public	07***	0,7**	0,7***
Génération d'ahdésion			
Avant 1990	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Après 1990	1,3**	1,8***	NS
Variables dynamiques			
Situation professionnelle			
Actif.ve occupé.e en CDI	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Actif.ve occupé.e en CDD	0,5***	NS	0,3**
Inactif.ve	04*	NS	0,2*
Enfant à charge			
Aucun enfant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Au moins un enfant de moins de 6 ans à charge	1,3**	1,4*	NS
Au moins un enfant de plus de 6 ans à charge	NS	NS	1,3*
Situation matrimoniale			
Célibataire	*Ref*	*Ref*	*Ref*
En couple	NS	NS	NS

*** :** significatif à 10 % ; significatif à 5 % ; significatif à 1 % ; NS non significatif.
Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, être une femme diminue les chances de prendre un mandat ; appartenir à une fédération où les femmes représentent entre 40 % et 50 % des effectifs les diminue. Un odd ratio supérieur à 1 augmente les chances, quand un odd ratio inférieur de 1 les diminues.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N= 1115.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

L'instabilité professionnelle, à travers l'occupation d'emploi précaire à durée déterminée, diminue l'accès à un premier mandat syndical. Ce constat est d'autant plus pertinent pour les femmes surreprésentées au sein de secteurs souffrant d'une moindre présence syndicale. Pénalisées par une plus forte et une plus longue instabilité professionnelle sur le marché du travail, les femmes accèdent plus tardivement à une première responsabilité syndicale à la CFDT, contrairement aux hommes pour lesquelles ces variables ne sont pas significatives.

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, avoir au moins un enfant de moins de 6 ans augmente les chances d'être pour la première fois élu sur un mandat syndical, mais ce résultat s'exprime de manière différente selon le sexe. Si avoir au moins un enfant de moins de 6 ans à charge augmente la probabilité d'obtenir un mandat pour les hommes, cela n'est plus significatif pour les femmes. En effet, les femmes, toutes choses égales par ailleurs, ont plus de chances d'obtenir un premier mandat lorsqu'elles ont au moins un enfant à charge de plus de six ans, lorsque la scolarité devient obligatoire.

Ces résultats reflètent, au-delà de l'aspect organisationnel, le poids des rapports sociaux de sexe et du niveau de qualification au sein de la sphère professionnelle et familiale sur l'obtention d'une première responsabilité syndicale. L'obtention d'un premier mandat à la CFDT n'est pas uniquement liée au fonctionnement de l'organisation et à la dimension participative de la vie syndicale en entreprise[517] (à savoir le caractère ouvert et accueillant de l'équipe en place, l'intensité de la vie syndicale de section et l'horizontalité des modes de relationnels qui facilitent le passage à l'acte[518]). Insuffisants à la compréhension du processus d'engagement et du passage à l'acte, car trop centrée sur les conditions organisationnelles et la production de normes, les résultats indiquent l'importance de certaines ressources et d'autres univers. Dans l'obtention d'un premier mandat, la combinaison entre trajectoire professionnelle

[517] Yates, Charlotte. « Misconceptions about organizing women into unions », *Gender, Work and Organizations*, vol.13, 2006, pp.565-584.
[518] Guillaume, Cécile. *Syndiquée, Défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.254.

et trajectoire parentale joue un rôle clé en début de carrière syndicale. Or, cette combinaison est inégale entre les femmes et les hommes.

Sur le marché du travail, les femmes connaissent encore des débuts de trajectoires salariales relativement plus heurtées relativement aux hommes[519], en particulier au sein des strates le plus populaires[520]. Les situations d'emploi et de travail précaires, plus fréquentes et plus durables chez les femmes, sont peu favorables à la prise d'un mandat, en l'occurrence pour les moins diplômées. Elles renvoient entre autres à une forme économique d'insécurité professionnelle, mais également à une forme temporelle d'insécurité face à l'avenir[521] qui ne permettent pas de se projeter durablement dans le syndicalisme. Si le lieu de travail est bien une arène de socialisation pour l'activisme syndical[522], en particulier dans le processus d'obtention d'un premier mandat syndical[523], il ne serait à lui seul expliquer l'obtention d'une première responsabilité syndicale.

Dans la sphère familiale, le travail domestique et parental, encore trop souvent assigné aux femmes, freine leurs engagements et la vitesse d'obtention d'un premier mandat. Quand l'âge des enfants n'est pas un obstacle à l'engagement des hommes, les femmes sont en revanche pénalisées. Les résultats indiquent que leurs chances d'obtenir un premier mandat augmentent à partir du moment où la charge parentale est délestée et où les enfants sont pris en charge par l'institution scolaire ; autrement dit quand la disponibilité biographique objective augmente. Le *temps en soi*, par l'externalisation du travail domestique et/ou parental, devient alors un enjeu pour qu'elles investissent pleinement l'univers syndical. Pénalisées dans leurs carrières professionnelles pour ces mêmes raisons[524], les femmes sont une fois de plus lestées par la sphère familiale dès le début de leur vie militante. De fait, l'accumulation d'inégalités professionnelles et domestiques permet d'expliquer les premiers retards des militantes

---

[519] Guillaume, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol.nº 78, 2007, pp.39-63.
[520] Briard, Karine. Valat, Emmanuel. « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances. » *Document d'études*, Dares, n°215, 2018, pp.61.
[521] Benquet, Marlène. *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*. La Découverte, 2015, pp.336.
[522] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Breaking through the union glass ceiling in France : between organizational opportunities and individual resources », in Ledwith Sue, Hansen Lise Lotte (ed). *Gendering and diversifying trade union leadership*, Routledge, 2012, pp.245-263.
[523] Kirton, Gill, « The influences on women joining and participating in unions », *Industrial Relations Journal*, vol.36, 2005, pp.386-401.
[524] Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.24, n°2, 2010, pp.29-46.

relativement aux hommes. Mais ces inégalités ne s'expriment pas de la même manière parmi les femmes. Les plus diplômées (et probablement les mieux rémunérées et les moins précaires), tendent à rattraper leurs retards face aux hommes.

2. Division sexuée du premier mandat syndical : « On n'a pas tous la chance d'obtenir un premier mandat de délégué.e syndical.e ».

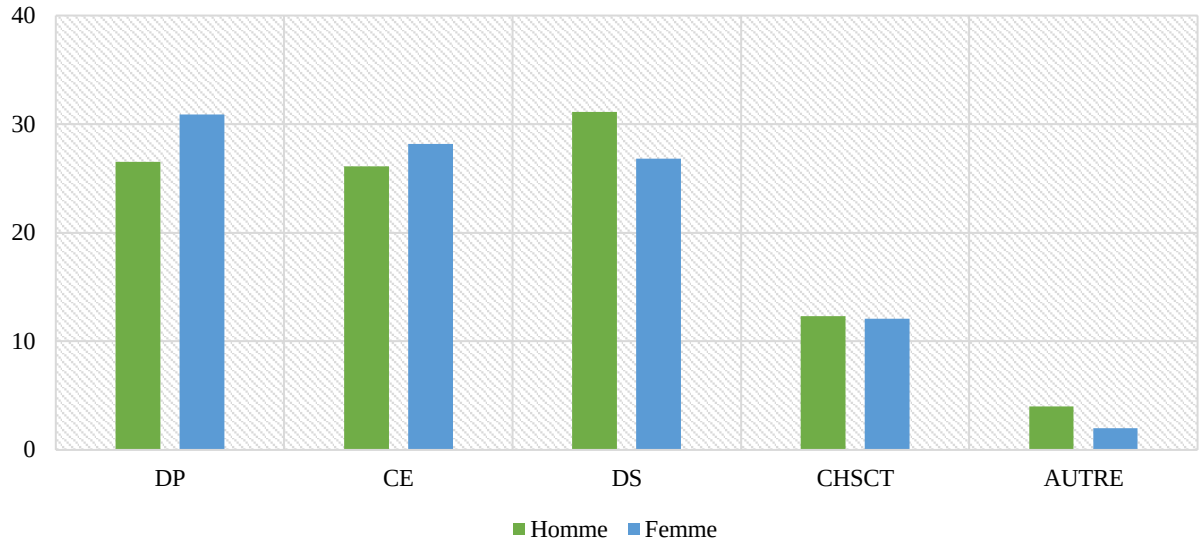
Si les chances d'obtenir un premier mandat syndical sont bien inégales selon le genre et la classe, les statistiques révèlent une division sexuée du travail militant[525] et syndical[526], au sens d'un principe de séparation (qui assigne des travaux différents aux hommes et aux femmes) et d'un principe de hiérarchisation (qui fait qu'un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme)[527] dans la répartition d'un premier mandat. L'attention portée à la division sexuée du travail syndical permet de repérer une répartition des pratiques quotidiennes entre les tâches « masculines », le plus souvent valorisées (écrire des tracts, définir la stratégie…), et les tâches « féminines », régulièrement invisibilisées (écouter attentivement en réunion, prendre des comptes-rendus…), y compris dans des mouvements « progressistes »[528] ou des organisations « féministes » comme le revendique la CFDT[529]. Au-delà d'une complémentarité des tâches[530], la division sexuée des mandats relève d'une relation de pouvoir des hommes sur les femmes[531] [532]. La spécialisation sexuée des mandats se caractérise par une définition des tâches syndicales encore accolées à certaines qualités présupposées[533] et naturalisées des sexes[534].

---

[525] Dunezat, Xavier. « La division sexuelle du travail militant dans les assemblées générales : le cas des mouvements de « sans », *Amnis Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques*, n°8, 2008, pp.14.
[526] Buscatto, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme.* Presses de Sciences Po, 2009, pp.75-91.
[527] Kergoat, Danièle. « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, pp.94-101,
[528] Rétif, Sophie. *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Dalloz-Sirey, 2013, pp.570.
[529] Guillaume, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol.nº 78, n°2, 2007, pp.39-63.
[530] Lévi-Strauss, Claude. *Les structures élémentaires de la parenté*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2017, pp.617.
[531] Tabet, Paola. *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, L'harmattan, Paris, 1998, pp.206.
[532] Mathieu, Nicole-Claude. « Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique », *in*, Mathieu, Nicole-Claude. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Côté femmes "Recherches", Paris, 1991, pp.75-127.
[533] Siblot, Yasmine. « Entretenir un rapport mobilisé à sa condition sociale en milieu populaire. Engagement syndical et sociabilité parmi des ouvrières de blanchisserie », *Sociétés contemporaines*, vol.109, no. 1, 2018, pp.65-92.
[534] Moro, Angelo. « Un métier syndical au féminin ? Rôles et pratiques des déléguées ouvrières dans une usine mixte », *Sociologie du travail*, vol.61, n°3, 2019, pp.1-21.

Parmi les femmes qui accèdent à un premier mandat, 31 % obtiennent un mandat de déléguée du personnel, 28 % sont élues au comité d'entreprise ou d'établissement bien que cela varie fortement selon les secteurs d'activités (Figure n°25)[535]. En revanche, lors de l'obtention d'un premier mandat, les hommes sont surreprésentés parmi les délégués syndicaux (31 %), puis les élus en CHSCT (12 %) et enfin parmi les mandats en structures syndicales (que l'on nomme « Autre » pour 4 % d'entre eux). Après avoir attendu plus longtemps pour obtenir un premier mandat syndical relativement aux hommes en raison de plus fortes inégalités sur le marché du travail, les femmes sont surreprésentées dans certains mandats, tels que DP ou encore CE à l'image d'Amel.

Figure n°25 : Répartition du premier type de mandat obtenu selon le sexe



Lecture *:* Les hommes sont 31 % à occuper en premier le mandat de délégué syndical. Les femmes ne sont que 26 %.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

> *« Lorsque Fabrice m'a mis sur les listes, je ne voulais pas parce que je n'avais aucune expérience. Lui me disait que je pouvais faire quelque chose de bien. J'ai dit OK pour la liste suppléante, sauf que finalement j'étais sur la liste titulaire sans avoir vraiment eu le choix. Donc voilà j'ai été élue DP, j'ai continué à faire mon métier. J'avais 20h par mois. Il cherchait du monde pour faire les tournées puis je me suis manifestée et puis voilà sur mes 20 heures. J'ai commencé par faire*

[535] Hege, Adelheid. Dufour, Christian. Nunes, Catherine. *La place des femmes dans les comités d'entreprises*, Ires/Dares, Paris, 2000.

beaucoup de tournées pour parler aux gens puis j'allais à chaque réunion de section. J'intervenais pour donner mon avis et puis ils m'ont proposé de m'intégrer au sein de la section. » Amel, 42 ans, cadre du secteur privé et DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2011, entretien réalisé le 18 décembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Paris.

En France, les femmes sont surreprésentées dans les mandats de proximité de DP et CE[536] et moins présentes dans les mandats de délégué syndical et secrétaire de CE. Si les statistiques laissent apparaitre une relative parité au sein des Comités d'Entreprise, l'enquête qualitative permet au contraire de mettre en lumière un mandat investi de manière différente selon le genre. Dans sa dimension officielle, le mandat de CE assure l'expression collective des salariés. Il examine et donne son avis sur des propositions qui portent sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, enfin la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi. En revanche, dans la dimension informelle, qui désigne les pratiques qui s'écartent des dimensions officielles de l'activité, l'enquête de terrain semble suggérer l'existence d'investissements différenciés[537] et d'un « mirage de l'égalité », autrement dit d'une répartition sexuée des dossiers et des questions propres au mandat de CE. Les tâches considérées à forte valeur sociale ajoutée, telles que les dimensions politiques ou encore de stratégies économiques pour l'entreprise sont relativement plus occupées par les hommes tout en rejetant, l'aspect « social » du CE, comme l'évoque Sébastien, 52 ans, technicien d'une banque : *« Notre CE fonctionnait beaucoup sur les œuvres sociales, mais je souhaitais vraiment investir l'aspect politique du CE et le mettre en avant. […] Moi, j'en ai marre de faire du syndicalisme au CE, vendre des biscottes et des places pour Mickey ! ».* En revanche, les tâches accolées à une dimension de soin d'autrui[538], la gestion des activités sociales et culturelles, sont plus souvent mises en avant et valorisées par certaines femmes, le plus souvent d'origine populaire, dans le mandat de CE : *« De 2009 à 2013, j'étais secrétaire adjointe du CE […], c'était vraiment l'idée de développer l'aspect culturel et beaucoup moins politique de l'entreprise quand j'y étais. »* Tiphaine, 55 ans, employée du

[536] Hege, Adelheid. Dufour, Christian. Nunes, Catherine. *Les femmes secrétaires de comité d'entreprise. Une parité trompeuse ? Premières synthèses*, Dares, n°52, 2001, pp.7.
[537] Beroud, Sophie. Duchene, François. « La fabrique des activités culturelles par les élus des comités d'entreprise : des choix militants ? », *La Revue de l'Ires*, vol.94-95, n°1, 2018, pp.91-114.
[538] Cresson, Geneviève. Gadrey, Nicole. « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.23, n°3, 2004, pp.26-41.

secteur bancaire, CE-DP-DS, en couple, trois enfants, adhérente depuis 1986, entretien réalisé le 29 mai 2018 par téléphone.

Lors de l'obtention d'un premier mandat de délégué syndical, les hommes sont surreprésentés à la CFDT. Selon Thomas Breda, en 2011, les femmes sont 29 % dans les mandats de délégués syndicaux[539]. Pour Cécile Guillaume, cela tient au nombre de places vacantes, beaucoup plus important pour ces mandats de représentation et à leur caractère électif (alors que les DS sont nommés par les syndicats), ce qui contribue à faciliter leur féminisation. Inversement, l'autre explication tient aux avantages que procurent les mandats de DS ou de secrétaire de CE, plus prestigieux et dotés de davantage de ressources, notamment en temps de délégation. En France, ces mandats cumulés permettent de devenir plus facilement permanent syndical[540] donnant lieu à de véritables points de tensions entres certain.e.s militant.e.s.

Parmi les hommes qui prennent un premier mandat à la CFDT, les cadres sont surreprésentés au CE et CHSCT ; tandis que les professions intermédiaires obtiennent plus souvent un premier mandat de délégué syndical ou un premier mandat en dehors de l'entreprise. Employés et ouvriers sont quant à eux surreprésentés parmi les délégués du personnel et dans une moindre mesure au CE ou en structure. La répartition des premiers types de mandats parmi les femmes est en revanche plus segmentée selon les catégories socioprofessionnelles. Les cadres sont surreprésentées sur un premier mandat en dehors de l'entreprise, mais également au CE. Les professions intermédiaires sont quant à elles plus présentes au CE et au CHSCT. À l'opposé, les employées sont surreprésentées parmi les déléguées du personnel, déléguées syndicales, comme les ouvrières. L'imbrication des rapports sociaux participe à la structuration des mandats selon le genre et la classe. Si les femmes accèdent certes plus tardivement à premier mandat, les résultats contredisent la vision d'un engagement plus passif de celles-ci. Néanmoins, elles sont le plus souvent assignées à certaines tâches quand les hommes obtiennent un premier mandat plus visible et valorisé dans le champ syndical.

[539] Breda, Thomas. *Les représentants du personnel en France*, Presses de Sciences Po, Paris, 2016, pp.118.
[540] Guillaume, Cécile. *Syndiquée, Défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.254.

Dans l'obtention d'un premier mandat, les résultats confirment, au-delà du rôle de l'organisation syndicale, l'effet de ressources et de sphères extérieures sur l'obtention d'un premier mandat. Ces univers ne sont pas hermétiques entre eux, chacun y tient une place spécifique déterminante sur les logiques de l'engagement. Ces facteurs exogènes participent aussi à la structuration de l'espace syndical, en particulier lors de l'obtention d'un premier mandat. Au cours de l'engagement, les inégalités « acquises » dans d'autres sphères se cumulent entre elles.

C. Le temps pour soi : premier frein subjectif à la prise d'un mandat syndical

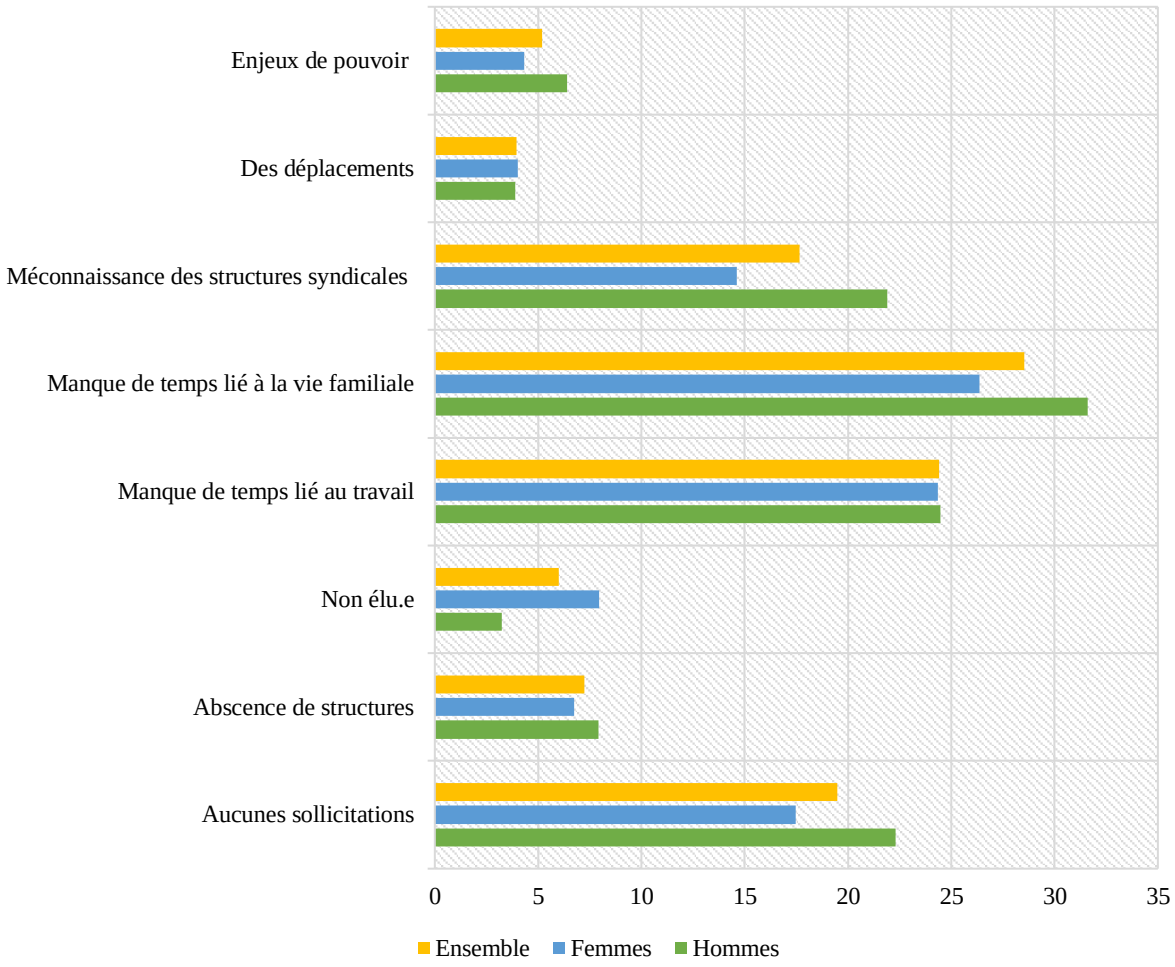
Après nous être intéressés aux conditions objectives dans lesquelles militantes et militants obtiennent un premier mandat syndical, nous souhaitons nous pencher sur les ressorts sociaux du sentiment de disponibilité. En France, les travaux qui cherchent à questionner la perception[541] ou l'expérience du temps[542] sont rares, qui plus est au sein du champ militant et syndical. Pourtant, et comme l'avait déjà montré Cécile Guillaume dans son enquête lors d'un rassemblement militant de la CFDT[543], le manque de disponibilité(s) et l'organisation personnelle constituent le premier frein à la prise de responsabilité des femmes au sein du syndicat.

Ce constat ressort également des statistiques descriptives de l'enquête EPASY. Parmi l'ensemble des militant.e.s de la CFDT qui n'occupent aucun mandat au moment de l'enquête EPASY, 26 % expriment le manque de temps comme raison pour laquelle ils et elles n'ont jamais exercé au moins un mandat syndical. Parmi les militant.e.s qui déclarent ne jamais avoir obtenu de mandats en raison du manque de temps lié à la vie familiale (29 %), les hommes sont surreprésentés (32 %). En revanche, les femmes et les hommes sont autant à déclarer de n'avoir jamais obtenu de mandats en raison du manque de temps lié au travail (24 %). Le manque de sollicitation (19 %), la méconnaissance des structures syndicales (18 %) ou encore l'absence de structures (7 %) et les enjeux de pouvoir (5 %) viennent ensuite (Figure n°26).

---

[541] De Coninck, Frédérick. Guillot, Caroline. « L'individualisation du rapport au temps, marqueur d'une évolution sociale », *Revue Interrogation*, n°5, 2013.
[542] Boulin, Jean-Yves. Lesnard, Laurent. « Les usages du temps des Français. Évolution sur un quart de siècle », *Futuribles*, vol.423, n°2, 2018, pp.39-58.
[543] L'enquête « Actu'elles » réalisée en 2004 à la CFDT.

Figure n°26 : Pour quelle raison n'avez-vous jamais exercé au moins un mandat syndical à la CFDT ?



Lecture : En 2018, parmi les militant.e.s qui n'occupent aucun mandat à la CFDT, 29 % évoquent le manque de temps lié à la vie familiale comme raison pour n'avoir jamais exercé au moins un mandat syndical.
Champ : Ensemble des adhérent.e.s et permanent.e.s non mandaté.e.s de la CFDT de France métropolitaine en 2018, N = 424.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

Dans cette dernière partie, à partir de régressions logistiques (Voir Annexe Méthodologique, n°6, page 438), nous cherchons à comprendre dans quelles configurations les militant.e.s de la CFDT relient leur sentiment de disponibilité et la prise (ou non) d'un premier mandat syndical. Nous analysons les conditions dans lesquelles cette perception du *temps pour soi* varie. Il faut donc se pencher sur l'analyse des ressorts de la disponibilité exprimée par les militant.e.s pour rendre compte des conditions sociales qui facilitent ou non l'expression de ce sentiment. Dans un premier temps nous reviendrons sur le rapport subjectif à la disponibilité lorsque la vie familiale est un frein, puis nous développerons cet aspect avec la vie professionnelle.

1. Se sentir disponible au regard de la famille

Toutes choses égales par ailleurs, plus une personne est âgée, et notamment après 45 ans, moins la perception que la sphère familiale est un frein à la prise d'un mandat a de chance d'être évoquée (Tableau n°7). Cette variation de perception selon l'âge a également été observée dans la perception subjective de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale[544]. Plus la personne avance en âge, plus la satisfaction s'accroit, ce qui expliquerait en partie pourquoi la prise de responsabilités syndicales est relativement tardive. Cet effet âge est lié à l'évolution de la stabilité professionnelle et conjugale au cours du cycle de vie. En effet, les jeunes adultes (de moins de 30 ans) connaissent une plus forte instabilité professionnelle que leurs ainés ce qui expliquerait un plus fort sentiment d'indisponibilité, en particulier au sein des femmes de classes populaires, davantage sur des emplois précaires et aussi mères plus jeunes[545]. Ces périodes plus ou moins fortes d'incertitude agissent sur la perception du temps à disposition.

Ce rapport subjectif au temps est aussi construit dans les interactions avec le/la conjoint.e et les enfants dans la sphère privée. Plus la charge parentale est importante, et notamment pour les parents de trois enfants ou plus, moins le sentiment d'un *temps pour soi* s'exprime toutes choses égales par ailleurs comme l'exprime Amel, technicienne et mère de deux jeunes enfants, après avoir obtenu un premier mandat syndical avant 40 ans :

> *« En termes de charge mentale, c'est conséquent et constant. Mon mari me faisait des reproches sur le temps, les horaires. Il me disait « c'est bon la journée est terminée, tu vas manger, ça va être froid, ça suffit ! ». Mais je n'avais pas cette prise de conscience, parce que c'était devenu normal pour moi. Mon mari me disait « tu piques du temps à tes enfants ! », sachant que lui travaillait aussi énormément. Ma disponibilité avait complètement changé. Mais c'était même en vacances. On partait en vacances et je faisais taire tout le monde pour pouvoir entendre le salarié ! Mais j'étais en vacances…c'est complètement rentré dans ma vie. »* Amel, 42 ans, cadre du secteur privé et DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2011, entretien réalisé le 18 décembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Paris.

---

[544] Trancart, Danièle. Georges, Nathalie. Méda, Dominique. « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. La Découverte, 2009, pp.55-78.

[545] Daune-Richard, Anne-Marie. « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », Thierry Blöss éd., *La dialectique des rapports hommes-femmes.* Presses Universitaires de France, 2001, pp.127-150.

Tableau n°7 : Probabilités d'exprimer un sentiment d'indisponibilité biographique lié à la famille pour pouvoir prendre un mandat syndical (régression logistique)

Quand la sphère familiale est un frein à la prise d'un mandat syndical	
Genre	
Homme	*Ref*
Femme	NS
PCS	
Ouvrièr,e	*Ref*
Employé.e	NS
Profession intermédiaire	NS
Cadre	NS
Tranche d'âge	
Plus de 55 ans	*Ref*
Moins de 35 ans	3,6***
Entre 35 ans et 45 ans	1,9**
Entre 45 ans et 55 ans	1,6*
Quotite	
A temps complet	*Ref*
A temps partiel	NS
Horaires	
Fixes	*Ref*
Variables	NS
Trajet	
Moins de 30 minutes	*Ref*
Entre 30 minutes et 1h	0,6*
Situation matrimoniale	
Célibataire	*Ref*
En couple	NS
Nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans	
Aucun enfant	*Ref*
Un enfant	1,5*
Deux enfants	NS
Trois enfants et plus	2,2**
Score de répartition des tâches	
Toujours moi	*Ref*
Le plus souvent moi	NS
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	NS
Toujours mon/ma conjoint.e	NS

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, avoir plus de 45 ans augmente les chances de connaitre un sentiment d'indisponibilité ; avoir plus de 30 minutes de trajet les diminue. Un odd ratio supérieur à 1 augmente les chances, quand un odd ratio inférieur de 1 les diminues.
Champ : Ensemble des adhérent.e.s et permanent.e.s non mandaté.e.s de la CFDT de France métropolitaine en 2018, N = 424.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

L'influence du nombre d'enfants à charge se traduit par une augmentation de l'insatisfaction de l'articulation des sphères de vie. Cela peut être mis au regard du degrés d'autonomisation de ces derniers, en particulier de la naissance jusqu'à la scolarité selon différentes contraintes de modes d'accueil.

2. Se sentir disponible au regard du travail

Le sentiment de manque de temps pour prendre un mandat syndical en raison du travail concerne quant à lui 24 % des adhérent.e.s. Sur ce sentiment d'indisponibilité lié aux contraintes professionnelles, d'autres rapports sociaux interviennent.

Être une femme augmente toutes choses égales par ailleurs les chances de se sentir indisponible pour prendre un mandat à cause de la sphère professionnelle (Tableau n°8). Les cadres ont également plus de chances d'évoquer ce sentiment comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles. La présence « mentale » du travail dans l'univers privé (y penser, en parler) et la porosité des sphères (avec du travail à réaliser à domicile le soir, le week-end ou en vacances) connait des différences selon les milieux sociaux et y est plus élevé au sein des cadres et des professions intellectuelles supérieures[546][547]. En cause, une plus forte interpénétration des univers plus ou moins pesante sur la perception du temps à disposition[548].

Le temps partiel constitue une variable significative dans les ressorts du sentiment. Moins le temps de travail est important, plus une personne se sent disponible pour prendre un mandat, bien que ce temps alloué reste plus souvent une contrainte et un choix subi, plutôt qu'une réelle volonté, en particulier au sein des femmes[549] et des classes populaires où la logique « d'emploi partiel » domine[550] en particulier lorsque les horaires sont atypiques, comme

[546] Goussard. Lucie, Tiffon. Guillaume. « Quand le travail déborde…. La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et emploi*, n°147, 2016, pp.27-52.
[547] Boni-Le Goff, Isabelle. « Le privé est professionnel ? Les consultant· e· s en couple avec enfant », *La nouvelle revue du travail*, *n*°11, 2017, En ligne.
[548] Bozon, Michel. « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.29-54.
[549] Baudry, Sonia. Fillion, Stéphanie. « Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives », *Regards croisés sur l'économie*, vol.15, n°2, 2014, pp.211-214.
[550] Ulrich, Valérie. « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.209-232.

le travail dominical[551]. Mais ce temps partiel peut également s'avérer être un frein important dans la l'obtention d'un premier mandat, voir discriminant, comme l'exprime Tiphaine, employée à *Magic Bank* de 55 ans :

> ***« Vous vous syndiquez à ce moment-là ?***
>
> *J'ai adhéré en 86 à la CFDT. Jusqu'en 96, comme j'étais en temps partiel, j'étais les petites mains de la section. Je ne me suis jamais cachée que j'étais sur les listes de la CFDT. À mi-temps, c'est difficile de prendre des responsabilités ou autres, même si j'étais partante pour m'engager.*
>
> ***C'est intéressant ce que vous dites, le fait d'être à mi-temps vous a empêché d'avoir un mandat ?***
>
> *C'est comme le patronat ! (rires). Oui, on mettait les plus présents sur les listes. Vous savez les absents ont toujours tort ! Donc tant que je restais à mi-temps et bien j'allais rester en bas des listes en tant que suppléante, ce n'est pas un hasard si on retrouve plus de femmes en suppléantes. Le temps partiel pénalise beaucoup plus les femmes dans l'entreprise, mais également dans le syndicat. Il a fallu attendre mon retour à 100 % pour obtenir enfin un mandat de titulaire en montant en gamme de responsabilités ! »* Tiphaine, 55 ans, employée du secteur bancaire, CE-DP-DS, en couple, trois enfants, adhérente depuis 1986, entretien réalisé le 29 mai 2018 par téléphone.

Être en couple augmente significativement les chances de se sentir indisponible pour prendre un mandat à cause de la sphère professionnelle, alors qu'avoir ou non des enfants ne semble pas jouer. La résistance des conjoint.e.s à l'engagement, plus souvent masculine que féminine[552], affaiblit le sentiment d'un *temps pour soi*, d'autant plus si l'homme a une situation professionnelle supérieure à celle de la femme bien que cette situation d'hypergamie féminine tende à diminuer[553]. « Les femmes font souvent l'épreuve d'empêchements conjugaux et domestiques qui constituent la cause « privée » de leur mise à l'écart syndicale. Leur déficit de disponibilité au militantisme, qui se distingue du désintérêt pour le syndicalisme, se construit

[551] Boulin, Jean-Yves. Lesnard, Laurent. « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête emploi », *Economie et Statistique*, n°486-487, 2016, pp.149-182.
[552] Marry, Catherine, et al. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol.153, n°1, 2015, pp.45-68.
[553] Bouchet-Valat, Milan. « Plus diplômées, moins célibataires. L'inversion de l'hypergamie féminine au fil des cohortes en France », *Population*, vol.70, n°4, 2015, pp.705-730.

ainsi socialement » [554]. Toutes choses égales par ailleurs, plus les tâches domestiques et parentales sont déléguées et/ou externalisées aux conjoint.e.s, moins la sphère professionnelle est un frein à l'engagement syndical. L'inégalité de cette répartition joue un rôle crucial dans l'évocation et la perception du temps à disposition pour pouvoir s'engager et prendre un premier mandat syndical. Les divisions des tâches en fonction du genre ne sont pas indépendantes des contextes professionnels. La distribution sexuée des professions dans le monde du travail et la composition sociale des couples sont des facteurs qui contribuent à la division inégale de la charge mentale et matérielle du temps[555]. L'activité professionnelle semble avoir un certain effet dans la répartition des tâches domestiques [556], du moins lorsque les revenus de la femme sont assez élevés par rapport à ceux de l'homme[557]. Les cadres masculins se sont rendus disponibles de manière extensive pour leur carrière, en s'appuyant sur une progressive délégation du travail domestique et parental (grands-parents, baby-sitter, femme de ménage) sur une « femme de cadre », qui souvent met sa carrière entre parenthèses[558][559], comme l'exprime Cesaro :

> *« Quand quelqu'un veut s'engager et militer, je lui explique que le syndicalisme ce n'est pas tout beau et tout rose. C'est un vrai sport de combat, pour parler comme Bourdieu. Comme tu n'as pas de contrôle, pas d'objectif direct, tu te démerdes seul […]. Il m'est arrivé d'avoir des appels après 21 heures, de travailler le samedi et le dimanche. Perso moi ça ne me dérange pas d'envoyer des mails le samedi et le dimanche. Pendant mes congés c'est aussi valable […]. Aujourd'hui ma femme est en temps complet et elle prend son congé mat bientôt du coup elle sera bientôt à la maison. Le ménage, on le sous-traite, parce qu'on a pris quelqu'un. Ce n'était plus possible. Le ménage devenait impossible à faire. Les courses, on les fait quand on a le temps, le weekend, mais on soustraite ! »* Cesaro, 52 ans, cadre du secteur privé et secrétaire fédéral, en couple, cinq enfants, adhérent depuis 2010, entretien réalisé le 26 février 2018 au d'une fédération à Paris.

---

[554] Le Quentrec, Yannick. « Heurts et bonheurs des militantes : le travail syndical face au travail domestique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol.18, n°2, 2014, pp.147-161.
[555] Bozon, Michel. « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.29-54.
[556] Champagne, Clara. Pailhé, Ariane, Solaz, Anne. « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolutions ? », *Économie et statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.209-242
[557] Nicole-Drancourt, Chantal. « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol.30, n°1, 1989, pp.57-80.
[558] Wajcman, Judy. « The domestic basis for the managerial career », *The Sociological Review*, Vol 44, n°4, 1996, pp.609-629.
[559] Pochic, Sophie. « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée. », *Les cahiers du GDR Cadres, Les cadres et ingénieurs au regard du genre,* 2004, pp.27-41.

Tableau n°8 : Probabilités d'exprimer un sentiment d'indisponibilité biographique lié au travail pour pouvoir prendre un mandat syndical (régression logistique)

Quand la sphère professionnelle est un frein à la prise d'un mandat syndical	
Genre	
Homme	*Ref*
Femme	1,5*
PCS	
Ouvrièr,e	*Ref*
Employé.e	NS
Profession intermédiaire	NS
Cadre	2,3**
Tranche d'âge	
Plus de 55 ans	*Ref*
Moins de 35 ans	NS
Entre 35 ans et 45 ans	NS
Entre 45 ans et 55 ans	NS
Quotite	
A temps complet	*Ref*
A temps partiel	0,4**
Horaires	
Fixes	*Ref*
Variables	NS
Trajet	
Moins de 30 minutes	*Ref*
Plus de 30 minutes	NS
Situation matrimoniale	
Célibataire	*Ref*
En couple	2,4***
Nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans	
Aucun enfant	*Ref*
Un enfant	NS
Deux enfants	NS
Trois enfants et plus	NS
Score de répartition des tâches	
Toujours moi	*Ref*
Le plus souvent moi	0,5**
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	0,3***
Toujours mon/ma conjoint.e	NS

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, être une cadre augmente les chances de connaitre un sentiment d'indisponibilité ; être à temps partiel les diminue. Un odd ratio supérieur à 1 augmente les chances, quand un odd ratio inférieur de 1 les diminues.
Champ : Ensemble des adhérent.e.s et permanent.e.s non mandaté.e.s de la CFDT de France métropolitaine en 2018, N = 424.
Source : Enquête EPASY. Calculs de l'auteur.

L'inverse est très rare, et les femmes cadres ne bénéficiant pas de ce soutien domestique à leur carrière et plus souvent en couple à double carrière, vivent intensément le conflit travail-famille[560]. La diminution des tâches domestiques et/ou parentales que les femmes, en priorité les cadres, parviennent à « faire faire » à d'autres femmes transite avant tout par une diminution des tâches ménagères et du temps passé en cuisine. Cette délégation s'inscrit dans un moment particulier de la configuration familiale : pas encore nécessaire quand ces femmes n'ont pas d'enfant, elle devient particulièrement cruciale quand les enfants sont en bas âge, et moins nécessaire quand les enfants sont grands et autonomes. A l'inverse, le travail parental et le temps passé à s'occuper, éduquer et élever les enfants est insensible à une modification de revenus, à part éventuellement l'entourage comme l'aide informelle des grands-parents[561].

Ces résultats permettent d'éclairer une nouvelle facette du rapport au temps dans l'engagement jusqu'ici délaissée des sciences sociales. Ce sentiment de disponibilité, dans sa subjectivité, se construit selon l'âge et au cours du cycle de vie des personnes, en particulier avec la mise en couple et la naissance des enfants. D'autre part, ce sentiment s'ancre et se fabrique dans différentes configurations professionnelles et familiales. En effet, selon la situation professionnelle, le temps de travail, ou encore la situation matrimoniale et la charge parentale, ce temps pour soi varie. Ce rapport au temps est donc pluriel et lié à l'évolution de ces sphères de vie en interactions. Par ailleurs, ce sentiment varie dans le temps. Il s'ajuste selon les situations qui confirment l'aspect dynamique et relationnel de cette perception. Ce sentiment relève in fine d'une « expérience totale », à la manière des expériences de discriminations, au sens d'un prisme unique d'interprétation de l'action et de l'engagement dans la sphère syndicale. Avoir le sentiment ou non de disposer de temps, d'un *temps pour soi*, envahit toute l'existence des individus et devient un principe de compréhension du monde. Pourtant, ce rapport subjectif relève bien de facteurs objectifs, extérieurs à la sphère syndicale, qui reflète certaines inégalités sociales, en particulier de genre et de classe dans l'obtention d'un premier mandat syndical à la CFDT.

---

[560] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Les attendus implicites de la carrière : usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française » Berrebi-Hoffmann Isabelle (dir.)*, Politiques de l'intime–Des utopies d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui,* La Découverte, Paris, 2009, pp.145-167.

[561] Kitzmann, Morgan. « La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale : un mode de garde composite », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2017, pp.187-206.

Conclusion

Si parmi les adhérent.e.s, les femmes et les hommes sont autant nombreux, nos résultats éclairent néanmoins une première inflexion dès lors qu'il s'agit de l'obtention d'au moins un mandat syndical à la CFDT. Alors que l'histoire des relations professionnelles montre un développement sans précédent du dialogue social dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, par un mouvement de décentralisation et la création d'instances de représentation du personnel de plus en plus nombreuses, les femmes restent sous-représentées. Dans ce premier pas de l'engagement, la présence des femmes s'étiole et un vieillissement de la population s'opère. Les femmes connaissent un temps médian d'attente avant d'obtenir un premier mandat depuis l'adhésion significativement supérieur aux hommes. Ces derniers disposent d'un avantage temporel dans le processus d'accès à un premier mandat. C'est également le cas pour les adhérent.e.s encarté.e.s avant les années 1990 qui connaissent un vitesse relativement moins élevée d'obtention d'un premier mandat.

Dans le temps certaines ressources et types de configurations professionnelles et familiales accélèrent l'obtention d'un premier mandat syndical depuis l'adhésion. Selon le genre des militant.e.s, différents facteurs interviennent sur cette vitesse. Chez les hommes, résider en Ile-de-France, avoir adhéré à la CFDT après 1990 ou encore avoir au moins un enfant de moins de six ans à charge constituent autant de facteurs favorables à l'obtention d'un premier mandat. Chez les femmes, cette accélération dans le temps est procurée par un niveau de qualification supérieur au Bac, une fédération relativement masculine, une stabilité professionnelle et un âge des enfants à charge supérieur à six ans. Au-delà de ces différences, hommes et femmes n'obtiennent pas le même premier mandat. En effet, lors du premier mandat, les femmes sont surreprésentées dans les mandats dits de proximité ; tandis que les hommes, au moment de l'obtention d'un premier mandat, sont surreprésentés au sein de mandats à teneur plus politique et économique. Le mandat de CE y tient une place à part. S'il existe une égalité d'accès, l'investissement se fait souvent selon des logiques genrées, séparées et hiérarchisées.

Pour terminer, l'analyse des ressorts d'un sentiment de disponibilité, d'un *temps pour soi*, met en exergue plusieurs mécanismes. Au regard de la sphère familiale, se sentir disponible relève d'abord d'un effet d'âge et de cycle de vie. Il dépend aussi étroitement du niveau de la charge parentale. Plus celle-ci est important, moins la sensation d'avoir du temps est important. Au regard de la sphère professionnelle, se sentir disponible pour s'engager relève du genre, de la classe, du temps de travail. De manière moins intuitive, cela relève aussi de la situation

conjugale et du type de répartition des tâches domestiques et parentales. *In fine*, l'expérience subjective du temps s'engendre de manière dynamique, en perpétuelle interaction avec différentes sphères de vie.

CHAPITRE 4 – LE CUMUL DES MANDATS, UN MÉCANISME DE SÉLECTION DES MILITANT.E.S

Introduction

Nous souhaiterions à présent étudier l'engagement et la carrière syndicale à l'aune du cumul des mandats. Si cette question est régulièrement discutée dans le champ politique, en particulier aux États-Unis[562], notamment à travers la question de la concentration des pouvoirs politiques, le renouvellement du personnel politique, ou encore l'équité dans le financement des campagnes électorales[563], elle l'est en revanche moins du côté de la sphère syndicale. Pourtant, l'une des caractéristiques du militantisme syndical tient au renforcement d'un modèle de cumul des mandats depuis les années 1990[564][565]. La figure du militant d'appoint, bénévole exerçant son activité syndicale sur son temps libre semble en voie de disparition[566]. Du côté de la sphère politique, la question du cumul des mandats est un débat récurrent en France et fait l'objet de véritables « croisades réformatrices »[567]. Plusieurs lois sont déjà intervenues pour limiter ces cumuls dans le champ politique en 1985, 2000 ou encore en 2014. La réforme des institutions, présentée le 4 avril 2018, entend encore restreindre cette pratique[568].

En revanche, l'encadrement législatif des mandats de représentants du personnel, par le Code du travail, ne prévoit pas de limitation de cumul. Les dispositions en matière d'encadrement autorisent le cumul des fonctions de représentation du personnel syndiqué ou non (Voir Annexe Enquête qualitative, n°9, page 433). À cet égard, un mandat de délégué syndical (DS) avec celui de délégué du personnel (DP), membre du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou comité d'établissement/d'entreprise (CE) est

[562] Marrel, Guillaume. Payre, Renaud. « Temporalités électorales et temporalités décisionnelles. Du rapport au temps des élus à une sociologie des leaderships spatio-temporels », *Pôle Sud*, n°25, 2006, pp.71-88.
[563]Abel, François. Weill, Laurent. « Le cumul de mandats locaux affecte-t-il l'activité des députés français ? », *Revue économique*, vol.65, n°6, 2014, pp.881-906.
[564] Silvera, Rachel. « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol.50, n°1, 2006, pp.137-172.
[565] Lescurieux, Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, n°98, 2019, pp.89-112.
[566] Guillaume, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol.78, n°2, 2007, pp.39-63.
[567] Marrel, Guillaume. Payre, Renaud. « Temporalités électorales et temporalités décisionnelles. Du rapport au temps des élus à une sociologie des leaderships spatio-temporels », *Pôle Sud*, n°25, 2006, pp.71-88.
[568] Elle prévoit notamment de rendre incompatible la fonction de ministre avec un mandat exécutif local et de limiter le cumul des mandats dans le temps pour les parlementaires et les responsables locaux.

envisageable. La mise en place du comité social et économique (CSE) en 2018, qui fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel, DP, CE, CHSCT, ne remet pas en question ces dispositions de cumul avec le mandat de DS. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est représentant syndical au CSE. Le cumul de mandats permet le cumul du crédit d'heures relatif à chaque mandat. Mais cette particularité du champ syndical a-t-elle un effet sur la participation des militant.e.s ? Comment le cumul des mandats est-il supporté dans le temps ? Donne-t-il lieu à une répartition inégale des mandats entre militant.e.s ?

Outre une juridicisation du dialogue social non contraignante, le développement du cumul des mandats serait avant tout la conjonction d'un double phénomène au sein du système des relations professionnelles d'abord permis par la décentralisation du dialogue social à partir des années 1980 en intensifiant la négociation en entreprise, puis accru à l'occasion de la réduction du temps de travail à la fin des années 1990. Bien que les syndicats soient de plus en plus implantés dans les entreprises, les salarié.e.s ne sont pas davantage syndiqué.e.s, et ce, malgré l'opinion souvent favorable en faveur des organisations syndicales[569]. Ce paradoxe participerait implicitement au développement d'une norme, celle d'un modèle de cumul. La CFDT n'échapperait pas à cette évolution.

Le développement du modèle de cumul des mandats participerait lui-même à l'intensification de l'activité syndicale au sens d'une injonction à la prise de responsabilités souvent au détriment des militant.e.s eux.elles-mêmes. Mais cette injonction ne serait pas supportée de la même manière par les militant.e.s selon leur genre et leur classe. Cette inégalité reflèterait un certain rapport au temps qui pose la question du poids de l'engagement et de ses implications en matière d'articulations des sphères de vie en faveur d'un certain profil de militant.e.s.

Pour terminer, nous nous demanderons de quelle manière la répartition des mandats cumulés s'effectue. Dans cette voie, l'engagement dans un syndicat, et plus particulièrement le cumul de responsabilités qui demande de plus en plus de compétences techniques, serait marqué par des mécanismes de sélection, d'un « cens caché » qui désigne les différences d'aptitudes

[569] Pignoni. Maria.-Teresa. Tenret, Elise. « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, 2007, n°14.2, pp.8.

politiques constatées entre groupes sociaux [570] [571]. Ce mécanisme ne s'analyse pas seulement comme la conséquence directe des inégalités sociales, il est le fruit d'une construction de l'ordre politique et syndical par celles et ceux qui en bénéficient le plus, construction acceptée et intériorisée par une majorité d'individus exclus et tenus à l'écart[572]. Seul.e.s les plus diplômé.e.s et disposé.e.s y accéderaient. L'hypothèse d'un « levier de qualification » et d'un processus de « neutralisation du genre », afin d'acquérir une certaine légitimité dans l'espace syndical, seront privilégiés pour comprendre l'accès à certains mandats, en particulier parmi les femmes.

Dans un premier temps, nous nous intéressons à la question du développement du modèle de cumul. Après une légère contextualisation, les données de l'enquête RÉPONSE sont mobilisées pour décrire l'évolution du nombre de mandats occupés par les représent.e.s du personnel syndiqué.e.s depuis 1999. Nous comparons ensuite les résultats à ceux de l'enquête EPASY afin de caractériser la position de la CFDT dans l'espace syndical en matière de cumul. Toujours à partir des données de l'enquête EPASY, nous décrivons ensuite les caractéristiques sociodémographiques des militant.e.s de la CFDT en 2018 selon le nombre de mandats occupés.

Dans un second temps, nous nous intéressons à la question de l'intensification de l'activité syndicale en lien avec le modèle de cumul. À partir des données de l'enquête EPASY et d'une analyse de séquences multidimensionnelles, nous décrivons différentes trajectoires de cumul. Cette typologie, assortie d'entretiens biographiques, éclaire différentes stratégies d'articulations. Celles-ci reflètent des rapports au temps socialement situées selon le genre et à la classe.

Enfin, toujours à partir des données de l'enquête EPASY, nous mettons en exergue la répartition inégales des mandats entre les militant.e.s de la CFDT en 2018, selon le nombre et le type de mandats occupés. La technicisation du travail syndical, qui demande de plus en plus de savoir et savoir-faire, constitue un mécanisme de sélection puissant en particulier parmi les femmes. Si certaines femmes accèdent tout de même à certaines responsabilités, cela se fait souvent au prix d'un levier de qualification et d'un processus de neutralisation du genre.

---

[570] Gaxie, Daniel. *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Éditions du Seuil, Paris, 1978.
[571] Bourdieu, Pierre. « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°36-37, 1981, pp.3-24.
[572] Lagroye, Jacques. François, Bastien. Sawicki, Frédéric. *Sociologie politique*, Presses de sciences po, Dalloz, 2006, pp.345.

A. Vers un modèle syndical de cumul des mandats

1. Le fruit d'une décentralisation du dialogue social et d'un phénomène de « chaises vides »

Les organisations syndicales reposent, en France, sur un modèle dit de « cumul des mandats ». On explique ce phénomène par deux raisons distinctes. D'une part, par un processus de décentralisation du syndicalisme et du dialogue social (voir chapitre 3), avec notamment de multiples instances à faire fonctionner au sein des lieux de travail (comité d'entreprise puis comité social et économique, CHSCT, sections syndicales d'entreprise) et en dehors (structures syndicales au niveau local, départemental, régional, mais aussi des fédérations et confédérations, et organismes paritaires[573]). La mise en place de nouvelles obligations et incitations à la négociation collective dans le secteur privé au début des années 2000 n'a fait que renforcer ce modèle ancré sur l'organisation syndicale. Plusieurs dispositifs légaux et étatiques ont incité les entreprises à ouvrir des négociations sur de nombreux thèmes, tels que l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors, le handicap, la formation, la santé, etc. L'appel au développement du dialogue social en entreprise s'est accompagné d'une intensification et d'une technicisation de l'activité des représentants du personnel. Les modifications de périmètre des entreprises, lors de fusions-acquisitions, restructurations-filialisations-externalisations, fermetures de sites, accentuent aussi la complexité de l'activité de représentation des intérêts des salariés des IRP au quotidien. Les heures de délégation ne compensent que rarement le temps de travail effectif nécessaire pour bien exercer ces activités de défense individuelle et collective des salarié.e.s. Par ailleurs s'ajoute la pénurie de militants (un phénomène de « chaises vides » pour occuper les mandats) qui n'a cessé d'augmenter au fil des années (voir chapitre 1).

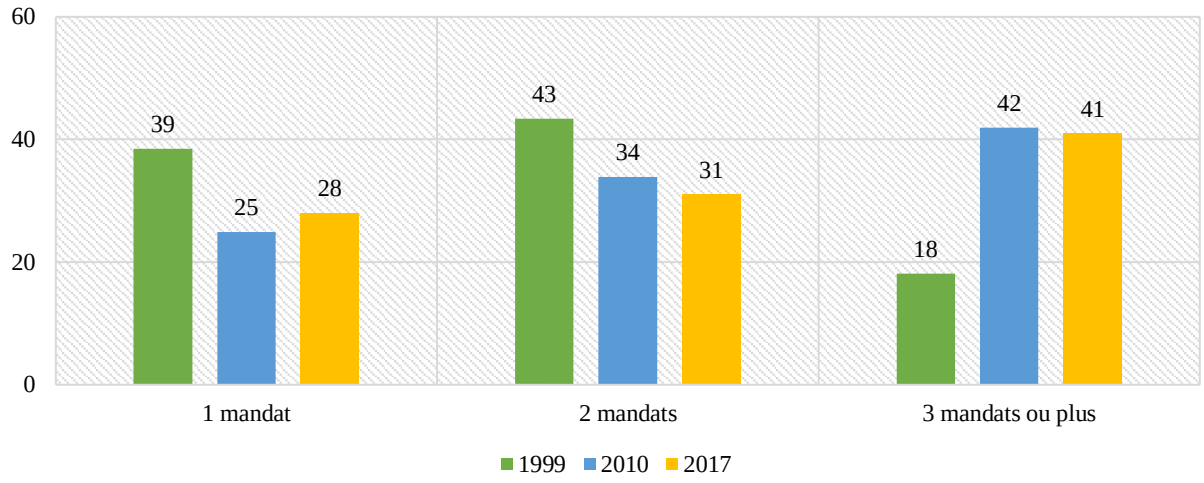
La conjonction du phénomène de décentralisation du dialogue social, par l'augmentation de la présence syndicale et du nombre de mandats au sein des établissements, accolés à un faible nombre d'adhérent.e.s constitue un paradoxe bien connu[574]. Malgré la faiblesse du nombre d'adhérent.e.s, les organisations syndicales sont assez largement présentes sur les lieux de travail. Leur présence s'est même renforcée entre 1996 et 2005. Plus de 40 %

[573] Par exemple Assedic, Urssaf, Cnam, Cnaf, Cnav, Opca.).
[574] Loup, Wolff. « Le paradoxe du syndicalisme Français : Un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés. », *Dares Premières synthèses informations*, n°16.1, 2008, pp.1-7.

des salariés déclarent en 2005 qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail, plus de la moitié dans leur entreprise ou leur administration. Ce paradoxe constitue l'un des particularismes des relations professionnelles en Europe. Pourtant, la France n'est pas le pays dans lequel les salariés sont le moins en contact avec les syndicats, bien au contraire : la part de salariés travaillant dans une entreprise ou une administration dans laquelle un syndicat (ou assimilé) est présent est supérieure à la moyenne européenne.

Mais ce paradoxe participe également au développement d'un modèle de cumul des mandats parmi les représant.e.s du personnel syndiqué.e.s (contrairement au non syndiqué.e.s[575]). L'analyse des données de l'enquête RÉPONSE de 1999 à 2017 met en lumière le renforcement de ce modèle dans le temps. Entre 1999 et 2017, la part de représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanent.e.s qui occupent trois mandats ou plus a augmenté de 23 points. En revanche, celle de militant.e.s qui n'occupent qu'un seul mandat a diminué de 11 points. En 1999, un.e militant.e sur cinq occupe trois mandats ou plus, contre deux sur cinq en 2017 (Figure n°27).

Figure n°27 : Évolution du nombre de mandats par représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanents en France entre 1999 et 2017



Lecture : En 2017, parmi les représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanent.e.s, 41 % occupent trois mandats ou plus.
Champ : Représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanent.e.s en France.
Source : Séries 1999 et 2017 : Dares - Enquêtes REPONSE 1999 et 2017, volet « Représentants du personnel ». Statistiques représentatives des RP syndiqués de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans chaque établissement uniquement. Calculs de l'auteur.

[575] Pignoni, Maria Teresa. « Les représentants du personnel en entreprise », *Dares Analyses*, n°2, 2019, pp.11.

Au sein des organisations syndicales, peu de mesures ont été mises en place pour limiter cette pratique. À la CGT ou encore à FO, la question du cumul des mandats, en particulier dans l'écriture des statuts, fut à l'origine de débats, mais ne sera finalement pas remise en question au nom de l'efficacité et de la réalité du terrain, alors même que certain.e.s militant.e.s « de base » s'opposèrent à ce choix au nom d'une plus grande démocratie et d'un renouvellement au sein des équipes syndicales [576]. Cette question de la légitimité du cumul dans la pratique syndicale rejoint également celle de la professionnalisation comme forme de reconnaissance, bien que certaines centrales rejettent fermement ce principe. La genèse de SUD illustre significativement cette position[577] en adoptant des mandats tournants ou encore partagés, comme à la CNT[578].

À la CFTC, dès 1946, la question du cumul des mandats politiques et syndicaux est posée. Afin d'assurer une indépendance vis-à-vis du champ politique et son développement dans le système des relations professionnelles, la centrale a adopté des règles de non-cumul, principe repris en 1964 lors de la création de la CFDT. Cela répond au souci de la confédération de garantir son indépendance afin d'éviter toute confusion entre les fonctions syndicales et celles qui relèvent des responsables politiques[579]. Néanmoins, aucune règle ne statuera sur la limitation des mandats au sein de l'entreprise, ni en dehors, malgré la mise en place de mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes depuis les années 1980 ou encore lors de la démultiplication du processus de syndicalisation intervenue à la CFDT[580]. En 2018, si quatre militant.e.s sur dix n'occupent qu'un seul mandat, 60 % cumulent au moins deux en 2018. Bien que le cumul apparaisse plus faible au sein de ce syndicat, relativement aux statistiques nationales, il n'en demeure pas moins un phénomène développé à la CFDT (Figure n°28).

---

[576] Dreyfus, Michel. Gautron, Gérard. Robert, Jean-Louis, *La naissance de force ouvrière : Autour de Robert Bothereau*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2003, pp.268.

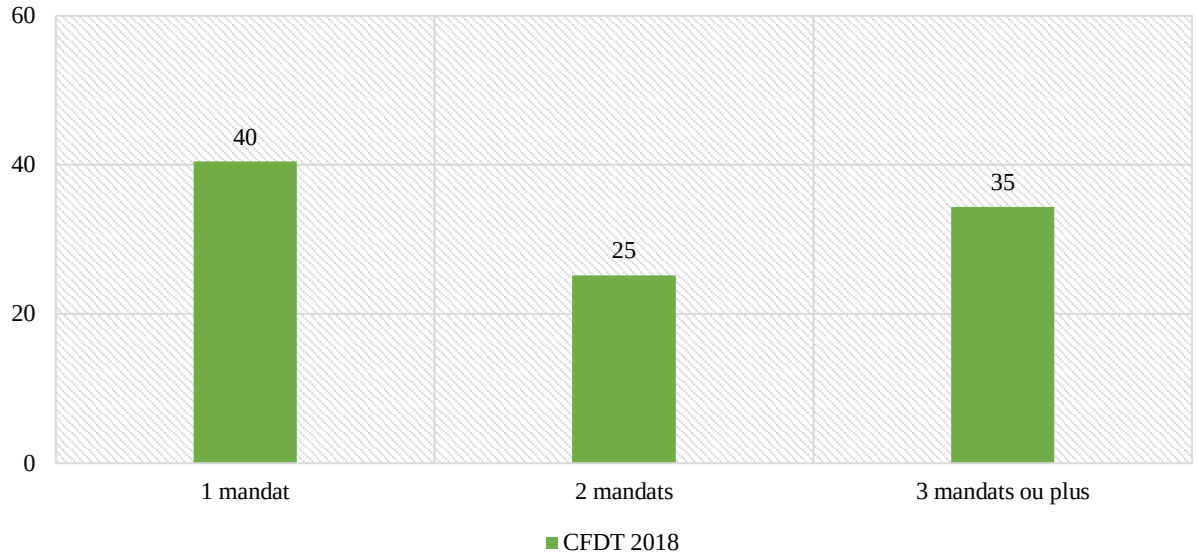
[577] Pernot, Hélène. « SUD et la rénovation démocratique de l'action syndicale : la voie participationniste », *Mouvements*, vol.19, n°1, 2002, pp.120-125.

[578] « *La CNT est un syndicat où s'organisent les travailleurs, au sens large (salariés, chômeurs, précaires, retraités, étudiants et lycéens). Un travailleur est un producteur qui ne possède pas les moyens de production. Il n'est donc ni un patron ni un actionnaire, qui tirent leurs revenus du travail des autres. À la CNT, il n'y a pas de permanent syndical. Personne ne reçoit de salaire pour militer. Et nous n'avons ni chef ni bureaucratie, car nous refusons toute hiérarchie entre militants. Tout ce que nous faisons, nous le faisons pour l'émancipation des travailleurs. Nous sommes une organisation horizontale et autogestionnaire. Tous les mandats sont tournants et révocables. Chacun participe au fonctionnement et aux prises de décision au niveau local, régional, fédéral et confédéral.* » Message d'accueil du site web de la CNT.

[579] Oppenheim, Jean-Pierre. « La question du cumul des mandats politiques et syndicaux à la CFDT. », *Revue française de science politique*, vol.25, n°2, 1975, pp.317-336.

[580] Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

Figure n°28 : Nombre de mandats par représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanents à la CFDT en 2018



Lecture : En 2018, parmi les représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanent.e.s de la CFDT, 60 % occupent deux mandats ou plus.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Faute d'adhérent.e.s, d'un renouvellement suffisant de la base et en raison d'une charge syndicale croissante, le cumul des mandats est une pratique courante parmi les représent.e.s du personnel de la CFDT, bien que celle-ci s'impose régulièrement d'elle-même aux enquêté.e.s au cours de leur engagement comme le souligne Suzanne, puis Yannick malgré certaines réticences :

> « *Ah oui, j'ai toujours été en cumul de mandats. Ah oui, je cumulais ! […] J'avais de plus en plus de décharges en délégation au fil des années. Je cumulais mes heures de délégations. Comme nous étions de moins en moins nombreuses à être candidates pour être élues. Il y avait peu de monde, donc on cumulait, on cumulait. L'employeur en avait marre du cinéma qu'il pouvait avoir, puisque c'était toujours les mêmes personnes à toutes les réunions.* » Suzanne, 62 ans, ouvrière du secteur textile, ancienne secrétaire nationale, en couple, trois enfants, adhérente depuis 1980, entretien réalisé le 24 octobre 2017 à la confédération à Paris.

« *Une fois que je suis devenu comptable, j'ai pu reprendre des responsabilités au CHSCT et puis quelques années après j'ai eu CE et beaucoup plus tard j'ai été CE, DP et CHSCT. J'ai cumulé, chose que je ne voulais pas, je le dis et je ne suis pas le seul, mais malheureusement, on n'avait personne. C'est important de souligner cet aspect parce que personne ne voulait cumuler.* » Yannick, 58 ans, technicien du secteur bancaire, DP-CHSCT-CE, divorcé, trois enfants, adhérent depuis 1990, entretien réalisé le 25 juin 2018 par téléphone.

Dans chacune des situations, les militant.e.s se voient confier plus ou moins rapidement un nombre important de mandats en dépit d'une volonté de cumuler. On observe une tendance à la « professionnalisation » des élu.e.s du personnel, qui sont considéré.e.s de plus en plus comme des « professionnel.le.s » du dialogue social, et qui y consacrent une partie, voire la totalité de leur temps de travail[581]. En conséquence, l'organisation syndicale est devenue de plus en plus « vorace » au fil des années[582][583]. Les mandaté.e.s occasionnel.le.s (avec un seul mandat) sont moins fréquent.e.s. Cette dynamique nécessite une plus forte implication de la part des militant.e.s, un investissement croissant qui a des impacts sur la vie personnelle et professionnelle[584].

2. Qui cumule en 2018 à la CFDT ?

En 1983, 47 % des salarié.e.s syndiqué.e.s participaient régulièrement aux activités syndicales (soit au minimum, une fois par mois) selon l'enquête SRCV[585]. En 2013, ce taux de participation chute à 30 %, soit une baisse de 17 points de pourcentage. Parmi les syndiqué.e.s qui exercent au moins une responsabilité syndicale et qui participent le plus régulièrement aux activités syndicales en 2013, 60 % sont des hommes ; 73 % ont plus de 40 ans et 56 % ont un diplôme supérieur ou équivalent au Baccalauréat. Enfin, 57 % de ces militant.e.s sont cadres ou professions intermédiaires. À l'inverse, au sein de cette population, les femmes peu diplômées des catégories populaires semblent moins investies. Qu'en est-il à la CFDT en 2018 ?

---

[581] Guillaume, Cécile. Mouret, Brigitte « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *La Revue de l'IRES*, n°44, 2004, pp.39-65.
[582] Coser, Lewis. A. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, Free Press, New York, 1974, pp.166.
[583] Franzway, Suzan. *Sexual Politics and Greedy Institutions. Union Women, Commitments and Conflicts in Public and Private*, Pluto Press, Annandale, 2001, pp.186.
[584] Lescurieux, Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, vol.98, n°2, 2019, pp.59-82.
[585] Pignoni, Maria-Teresa. « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses*, n°15, 2017, pp.8.

En 2018, parmi les militant.e.s qui occupent un seul mandat, les femmes sont 45 % (Tableau n°9). Parmi les femmes qui occupent un mandat, les employées sont surreprésentées ; tandis que les cadres sont majoritaires parmi les hommes. Sept militant.e.s sur dix sont né.e.s entre 1960 et 1980. Les hommes sont plus âgés relativement aux femmes. Le niveau de qualification des militant.e.s de la CFDT qui occupent un seul mandat est compris entre le Baccalauréat jusqu'au Bac+2. Les hommes sont relativement plus diplômés que les femmes de cette population. Ils et elles proviennent majoritairement de régions autres que l'Ile-de-France et leurs parents ont rarement été syndiqués dans le passé. Si sept militant.e.s sur dix sont en couple, en revanche les femmes sont plus souvent célibataires que les hommes. 40 % des militantes qui occupent un unique mandat n'ont pas d'enfants. Les militant.e.s appartenant au secteur privé sont majoritaires, particulièrement chez les hommes. Enfin, on note une concentration des niveaux de rémunérations compris entre 1 500€ et 3 000€. Les femmes sont relativement moins rémunérées que les hommes.

Parmi les militant.e.s de la CFDT qui occupent deux mandats en 2018, les femmes représentent 43 %. On note un recul significatif des classes populaires au profit des professions intermédiaires et des cadres. Parmi les hommes qui occupent deux mandats, un sur deux est cadre. Chez les femmes, la présence des professions intermédiaires se renforce significativement. 77 % des militant.e.s de cette population sont né.e.s entre 1960 et 1980. Parmi les femmes, une militante sur deux est née entre 1960 et 1970. Les hommes sont relativement plus jeunes. La part de militant.e.s qui détiennent un niveau de qualification supérieur au Bac+2 augmente de 21 points relativement aux militant.e.s qui occupent un seul mandat. La présence de militant.e.s d'Ile-de-France décline et le nombre de militant.e.s dont les parents étaient syndiqués s'accroit, tout particulièrement chez les femmes. La part de célibataires diminue également, en particulier parmi les femmes. En effet, la part de militantes célibataires qui occupent deux mandats diminue de 11 points relativement à celles qui n'occupent qu'un seul mandat. Les données soulignent une augmentation significative de femmes sans enfants. Parmi les femmes qui occupent deux mandats, une militante sur deux n'a pas d'enfants. La présence de militant.e.s du secteur privé se renforce quel que soit le sexe. Enfin, on note une diminution significative des bas salaires aussi bien chez les hommes que les femmes. Moins d'un.e militant.e sur dix perçoit un salaire mensuel net inférieur à 1500€.

Pour terminer, parmi les militant.e.s qui occupent trois mandats ou plus en 2018 à la CFDT, les femmes sont 42 %. Un.e militant.e. sur deux est profession intermédiaire ou cadre. Si la présence des ouvrières est largement minoritaire, les employées représentent une militante sur deux parmi les femmes qui occupent trois mandats ou plus. Chez les hommes, la présence des ouvriers s'accroit significativement. Les femmes sont toujours plus âgées que les hommes de cette population. Le niveau de qualification diminue, mais les femmes restent encore surreprésentées parmi les plus diplômé.e.s. Les militant.e.s d'Ile-France sont relativement moins présentes au regard des populations décrites précédemment. La part de militant.e.s qui ont des parents syndiqués est minoritaire. Si sept militant.e.s sur dix sont en couple, cela concerne majoritairement les hommes. En effet, seulement 44 % des femmes qui occupent trois mandats ou plus sont en couple, contre 89 % pour les hommes. La part de militant.e.s sans enfants s'accroit également, en particulier chez les hommes. La présence de militant.e.s du secteur privé augmente au profit des militant.e.s du secteur public quel que soit le sexe. Les femmes qui occupent trois mandats ou plus continuent de gagner relativement moins que les hommes de cette population.

En somme, les statistiques descriptives soulignent plusieurs faits. Au fil de l'augmentation du nombre de mandats, la présence des femmes diminue. Parmi les femmes, on note une disparition des ouvrières, au profit des employées. La présence de professions intermédiaires et de cadres reste forte et stable quel que soit le sexe et le nombre de mandats occupés. Enfin, plus le nombre de mandats augmente, plus les militant.e.s sont relativement âgé.e.s et moins ils et elles résident en Ile-de-France et sont issu.e.s du secteur public. La part de militant.e.s sans enfants s'accroit pour les hommes et les femmes au fur et à mesure de la charge syndicale.

Tableau n°9 : Statistiques descriptives des militant.e.s de la CFDT en 2018 selon le nombre de mandats détenus

		Un mandat			Deux mandats			Trois mandats et plus		
		Homme	**Femme**	**Ensemble**	**Homme**	**Femme**	**Ensemble**	**Homme**	**Femme**	**Ensemble**
Sexeratio		55	45	-	57	43	-	58	42	-
CSP	*Ouvrièr.e*	7	9	8	14	5	10	24	6	17
	Employé.e	28	42	34	12	34	22	26	48	35
	Prof inter	27	22	25	24	38	30	25	22	24
	Cadre	38	26	33	50	23	38	24	24	24
Génération	*Avant 1960*	18	16	17	12	19	15	16	9	13
	1960 - 1970	43	39	41	47	50	48	38	54	45
	1970 - 1980	27	36	31	33	25	29	37	29	34
	Après 1980	12	9	10	7	7	7	9	7	8
Diplôme	*< Bac*	15	16	16	13	6	10	25	16	21
	Bac	20	30	25	19	20	20	16	15	16
	Bac + 2	28	16	22	22	37	29	22	37	28
	Bac + 3	15	24	19	23	22	22	26	23	25
	>= Bac + 5	22	13	18	23	15	20	12	9	10
Région	*IDF*	26	18	23	22	10	17	7	27	15
	Autre	74	82	77	78	90	83	93	73	85
Père militant	*Non*	74	77	75	71	64	68	73	70	72
	Oui	26	23	25	29	36	32	27	30	28
Mère militante	*Non*	91	87	89	74	80	77	91	88	90
	Oui	9	13	11	26	20	23	9	12	10
Couple	*Oui*	83	60	72	79	71	76	89	44	70
	Non	17	40	28	21	29	24	11	56	30
Enfant	*0*	43	36	40	34	48	40	46	39	43
	1	22	22	22	27	17	22	26	22	25
	2	21	24	23	28	28	28	16	32	23
	Plus de 2	13	22	15	12	17	10	12	22	9
Secteur	*Privé*	62	56	59	80	64	73	84	84	84
	Public	38	44	41	20	36	27	16	16	16
Salaire mensuel net	*Moins de 1500 €*	11	31	20	1	14	7	21	29	24
	1500 € - 1750 €	11	15	13	16	20	18	12	16	14
	1750 € - 2000 €	17	21	19	16	16	16	17	21	19
	2000 € - 2500 €	22	16	19	26	26	26	30	23	27
	2500 € - 3000 €	23	15	19	13	16	15	14	5	10
	Plus de 3000 €	16	2	10	27	8	19	7	7	7

Lecture : Parmi les militant.e.s qui occupent en 2018 trois mandats ou plus, 42 % sont des femmes.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : EPASY. Calculs de l'auteur.

B. La production d'une intensification de l'activité syndicale

Le niveau de participation aux activités syndicales semble se concentrer favorablement sur un certain type de profil, mais ces résultats ne nous permettent pas de mettre en lumière les facteurs qui favorisent le cumul des mandats. Nous menons ainsi une analyse de séquences multidimensionnelles, à partir d'un algorithme d'Optimal Matching parmi les militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018 (afin de dégager des typologies de trajectoires de cumul, Voir Annexe Méthodologique, n°7, page 439). On cherche ainsi à caractériser dans le modèle de cumul des mandats certains effets d'éviction au sein des militant.e.s, en lien avec les questions d'articulation des sphères syndicales, professionnelles et intimes.

1. Des trajectoires de cumul inégales selon le genre et la classe…

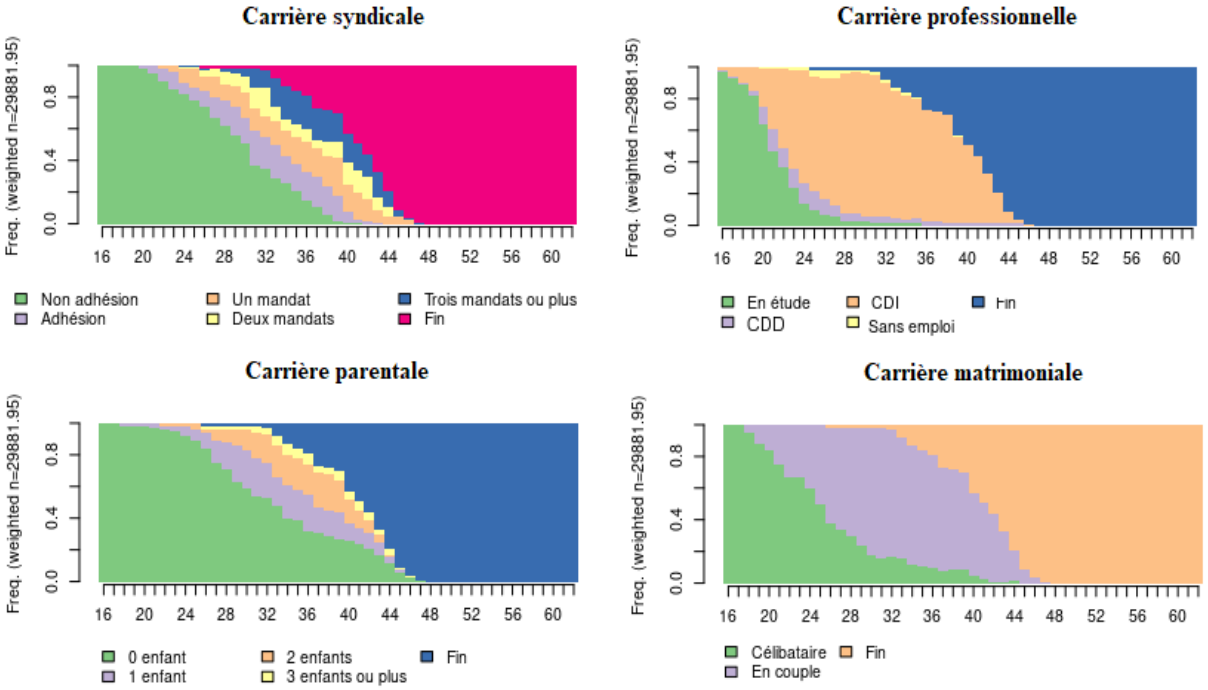
La mise en œuvre d'une analyse de séquences multidimensionnelles nous permet de dégager quatre types de trajectoires entre 16 et 62 ans aux profils distincts. La description des différents processus d'engagement dans le temps, au regard de la carrière syndicale, professionnelle, parentale et matrimoniale, nous permet d'éclairer des stratégies différenciées d'articulation selon le genre et la classe. Pour mieux comprendre les résultats statistiques, nous les articulons avec quatre entretiens biographiques pour soulever l'ensemble des enjeux microsociologiques auxquels les actrices et acteurs sont confrontés dans le processus de cumul des mandats.

a) Une trajectoire de cumul intermittente

Le premier type de trajectoire de cumul de mandats concerne 29 % de militant.e.s (Figure n°29). Parmi eux, les hommes sont surreprésentés, en particulier les ouvriers du secteur privé en dehors de l'Ile-de-France et qui ont eu au moins un parent syndiqué. Ils ont au moins eu deux enfants et cumulé plus de deux mandats (Voir Annexe Statistique, n°1, page 442). La trajectoire de ces militants se caractérise par une entrée sur le marché du travail relativement jeune, avant 20 ans après une scolarité écourtée. Après deux ans d'instabilité professionnelle, ces militants obtiennent en moyenne un CDI à l'âge de 22 ans et connaissent une première mise en couple à 25 ans. L'adhésion syndicale advient en moyenne à 30 ans, et ils obtiennent un premier mandat syndical en moyenne à l'âge de 33 ans. Au même moment, ces militants donnent naissance à leur premier enfant. La naissance des enfants se superpose à une période de cumul. En moyenne, ces militants obtiennent un second mandat un an après, à 34 ans. Le

cumul de trois mandats ou plus intervient dès l'âge de 36 ans. Mais cette superposition n'est pas toujours évidente à gérer pour ces militants qui se caractérise par des phases intermittentes de cumul.

Figure n°29 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « intermittente »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine.
Source : EPASY, Calculs de l'auteur.

Le parcours d'Yves permet d'illustrer ce type d'engagement et d'en comprendre certains ressorts. Né en 1955 dans la région auvergnate, Yves obtient un BEP électrotechnique à 19 ans en 1974. Il occupe plusieurs emplois dans différentes entreprises dans le département de l'Auvergne. D'abord soudeur dans le secteur automobile, il occupe ensuite un emploi dans le secteur du bâtiment. Jusqu'à son départ à l'armée, sa famille milite au sein du mouvement de défense du Larzac auquel il y participe. Sa socialisation militante sera complétée par un groupe de pairs qui lui feront découvrir le syndicalisme. « *Je partageais les idées de mes amis, et ils me parlaient de leurs responsabilités syndicales en entreprise, ça me donnait envie de le faire moi aussi* ». Après l'armée, Yves connait plusieurs années de petits boulots « *plus ou moins intéressants* » et finit par obtenir un CDI à l'âge de 23 ans dans une entreprise de pièce

automobile à Rodez. À cette occasion, il se syndique et devient un an après DP. Pour se former, il se rapproche de son UD, et rencontre sa femme lors d'une réunion d'information : « *À cette époque, la formation syndicale n'était pas autant développée qu'aujourd'hui. Ah j'étais un vrai bleu ! Je ne connaissais absolument rien. Néanmoins, comme on était plus nombreux en termes de militants et bien on pouvait avoir de l'aide à ce niveau-là. En 77, je m'en souviens, il y avait un monde fou dans le local syndical et maintenant, il y a plus grand monde… C'est là que j'ai rencontré ma femme*. ». Quelques mois après, Yves est licencié et perd son mandat de DP. Il retrouve un emploi dans une entreprise familiale comme dépanneur électroménager, mais la taille de son établissement ne lui permet pas d'obtenir un nouveau mandat syndical. Il garde cependant un lien fort avec son union départementale qui le forme à la défense prud'homale. En 1984, à 29 ans Yves réussit un concours pour travailler à EDF. Il se marie quelques mois après. Très rapidement, Yves réactive son engagement syndical. À 31 ans, il obtient un mandat au CHSCT, puis un an après CE et DP : *« En 84, j'ai passé le concours et je suis arrivé à EDF et quelque temps après je me suis marié, 6 ou 8 mois après. Quand je suis arrivé à EDF, je connaissais bien l'équipe et un ou deux ans après ils ont voulu me filer un mandat. Du coup j'ai accepté le CHSCT, ensuite DP-CE*. ». La naissance de son premier enfant, deux ans plus tard à l'âge de 31 ans, fait émerger des difficultés d'articulation : « *Ma fille est née en 86 et mon fils en 89. D'ailleurs c'est à partir de la naissance du deuxième que j'ai dû laisser le syndicat de côté. Familialement, c'était aussi compliqué. Pendant la naissance de mes enfants, ma conjointe ne travaillait pas. Mais ça n'empêche pas que j'arrivais à m'en occuper. Le matin je les emmenais à l'école parce que c'était sur mon chemin. Mais je suis entièrement d'accord pour dire que j'ai freiné mon engagement pour ma famille, en tout cas, jusqu'à que mes enfants aillent à l'école. Je pense là-dessus à un copain avec qui j'ai été militant pendant 20 ans. Il m'avait à cette époque proposé un certain nombre de responsabilités, mais j'ai toujours refusé. J'ai toujours dit non, sans me dire vraiment pourquoi, mais avec le recul c'était pour mes enfants. Je ne voulais pas bousiller mon foyer. Beaucoup de militants ont perdu leur couple dans cet engagement, quel que soit le sexe. Je devais ramener du travail chez moi, mais j'avais aussi des déplacements un peu partout pour aller voir les salariés et discuter avec le patron de l'établissement pour discuter des problèmes et essayer de les régler. C'était dur à gérer ça. Il y a eu des moments de tensions avec ma femme. Mais à partir du moment où j'ai privilégié ma vie familiale, c'était bon. J'ai donc commencé à reprendre mon engagement quand mes enfants sont rentrés à l'école à partir du collège*. ». Jusqu'à l'âge de 40 ans, Yves refuse de cumuler, au profit de sa sphère familiale. Il reprend ensuite le mandat de DP, CE, CHSCT, et délégation départementale.

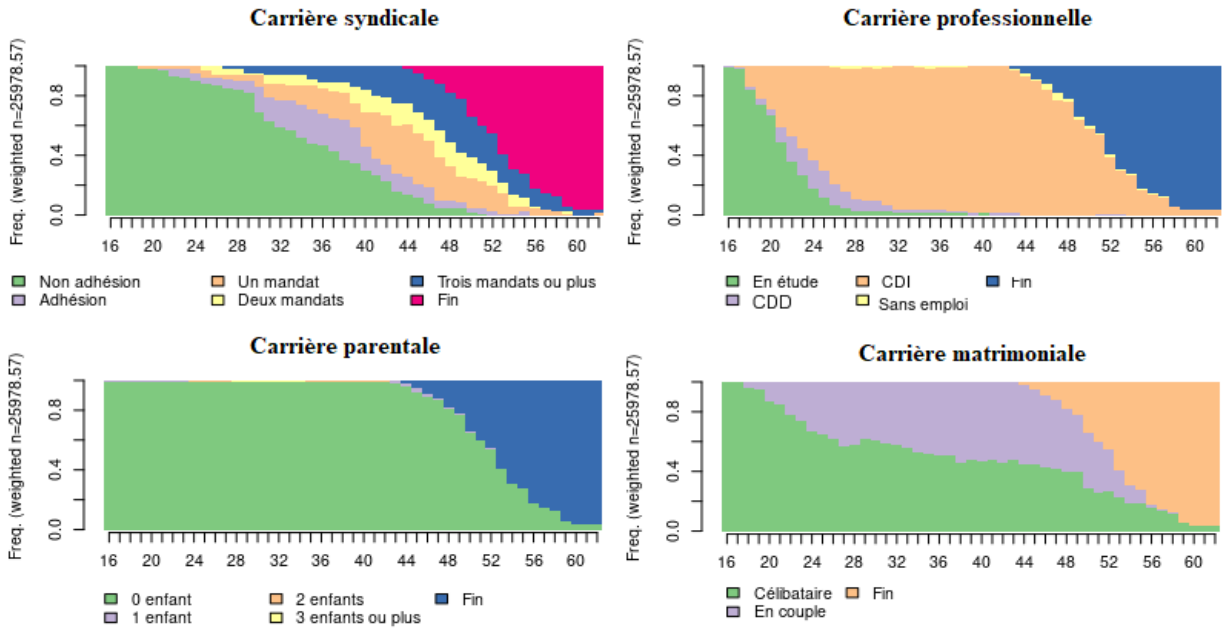
Ce type de trajectoire se caractérise par un cumul rapide qui se superpose à la naissance des premiers enfants. Mais cette configuration devient une source de tensions difficile à tenir dans le temps. Dans cette situation, le risque de la rupture conjugale semble avoir un poids important et peser dans les décisions d'engagement. Dans ce cadre, le foyer conjugal dans les milieux populaires masculins apparait comme un lieu dans lequel les acquis sont défendus et la voie la plus sûre pour construire leur trajectoire sociale[586]. « L'exiguïté du champ des possibles est relayée par une forte autocensure, le renoncement à espérer autre chose, la peur de ne pas avoir le droit, la crainte de perdre par imprudence ce qu'on a déjà acquis. »[587]. Dans cette configuration, l'engagement et le cumul des mandats sont intermittents. La sphère familiale et la sphère professionnelle façonnent la carrière syndicale d'une manière sporadique.

b) Une trajectoire de cumul intenable

Le second type de trajectoire de cumul concerne 24 % des militant.e.s de la CFDT. Dans cette trajectoire sont surreprésenté.e.s les militant.e.s qui ont occupé au moins un mandat syndical à la CFDT (Figure n°30). Ce type de trajectoire est surreprésentée par des femmes, relativement moins diplômées, employées, d'Ile-de-France du secteur privé, nées entre 1960 et 1970. Ces militantes ne disposent pas de capital militant. Elles ont eu au maximum un enfant à charge et ont cumulé moins de deux mandats. Entrées sur le marché du travail en moyenne à l'âge de 21 ans, ces femmes de milieux plus populaires obtiennent un CDI à 23 ans après deux ans d'instabilité professionnelle. La carrière matrimoniale de ces femmes est surreprésentée par le célibat, ainsi qu'une charge parentale relativement faible voir quasi inexistante dans le temps. Leur adhésion syndicale intervient en moyenne à l'âge de 35 ans. Elles obtiennent trois ans après un premier mandat à l'âge de 38 ans. Le cumul de deux mandats intervient en moyenne à l'âge de 43 ans. En revanche, rares sont celles qui cumulent trois mandats ou plus au sein de cette trajectoire d'engagement.

[586] Coquard. Benoit, *Ceux qui restent Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, La découverte, Paris, 2019, pp.216.
[587] Schwartz. Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du nord*, Paris, PUF, 1990, pp.341.

Figure n°30 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « intenable »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine.
Source : EPASY, Calculs de l'auteur.

Le parcours biographique de Corinne est significatif de ce type de trajectoire de cumul que l'on qualifie d'intenable. Née en 1962, d'un père commercial du secteur bancaire et d'une mère au foyer, Corinne obtient un bac technologique à 18 ans en 1980. Faute d'avoir la taille requise pour devenir hôtesse de l'air, elle s'oriente vers le secteur bancaire qu'elle présente avant tout comme une « *histoire familiale* ». « *Je n'ai pas fait de grandes études, je suis allée jusqu'au Bac que j'ai eu en 1980 à 18 ans. Je voulais faire un métier qui nécessitait un peu d'études et en fait j'ai appris que je n'avais pas la taille requise. Voilà, en fait je voulais être hôtesse de l'air à Air France. À Magic Bank, il y avait aussi un historique familial, puisque mes parents se sont connus à Magic Bank et les sœurs à mon père travaillaient à Magic Bank, enfin voilà… (soupir). J'aurais voulu continuer après mon Bac, mais ma mère me disait d'arrêter sachant que j'aurais comme tout le monde un avenir à Magic Bank.* ». La même année Corinne rencontre son mari, ouvrier immigré d'origine portugaise, par le biais de relations de voisinage et emménage en Eure-et-Loir. « *Nos parents habitaient la même rue. C'était un voisin. À l'époque mon mari travaillait déjà et moi j'étais au lycée. On s'est rapidement mis en couple, c'était en 80. C'est l'une des raisons pour lesquelles, je n'ai pas poursuivi mes études.*

Parce que j'ai eu mon Bac, et voilà ! On est parti s'installer en Eure-et-Loir […]. Malheureusement, je n'ai pas eu d'enfant. Ce n'était pas un choix, mais la vie en avait décidé ainsi. ». Sur le plan professionnel, Corinne connait quelques difficultés avec son premier emploi à la banque alors employée de guichet, ce qui l'amène à connaitre une mobilité au sein de même de son établissement « *À Magic Bank, je suis rentrée directement au guichet. Je me suis aperçue au bout d'un an que j'avais quelques lacunes pour répondre aux clients. Tout ce qui était… je n'arrivais pas à faire la différence entre un prélèvement, un virement. Les clients me posaient des questions et je ne savais pas trop quoi répondre… Finalement, j'ai demandé à ma direction à faire un tour dans ce qu'on appelle les services administratifs et en fait ça me convenait mieux que le commerce, donc j'y suis restée. Je suis essentiellement une administrative depuis 1981 à 1999.* ». Jusqu'à l'âge de 37 ans, Corinne occupe un poste en « *back-office* » et s'occupe des virements, des échéances, des lettres de change, mais aussi des virements des salaires. Mais cette même année, la direction nationale de la banque décide d'une réorganisation des services administratifs sans déplaire à Corinne. *« En 99 donc on commençait à parler de regrouper, de tayloriser en fait le travail, c'est-à-dire jusqu'à cette époque il y avait une personne qui s'occupait du travail administratif pour une agence. Cette personne devait faire tout le travail administratif de l'agence. On a commencé à nous dire maintenant vous n'allez pas travailler sur une agence, mais sur une opération pour toutes les agences. Donc la personne allait faire toute la journée la même chose. Régulièrement, les hiérarchiques venaient nous voir et nous disaient il va falloir commencer à se mettre en marche pour travailler comme ça. Du coup, moi je leur disais bah non, je n'ai pas envie que les gens de mon service travaillent comme ça. Ils voulaient complètement changer notre organisation de travail. Et puis un jour, moi j'ai dit non, il n'en est pas question on ne va pas travailler comme ça et deux secondes après le responsable m'a convoqué et il m'a dit : « Vous vous rendez compte de ce que vous dites devant les salariés de votre service compte tenu de votre poste, il faut que vous soyez plus proche de la direction, que des salariés ». Le lendemain, je suis allée me syndiquer. Je me suis dit là au moins, il va savoir de quel côté je suis ! J'avais 37 ans. ».* L'année suivante, Corinne est sollicitée pour les élections professionnelles. Elle obtient à 38 ans un mandat au CE et DP qui l'autorise à obtenir un mi-temps syndical. Si ces responsabilités lui permettent de « *voir autre chose au boulot* », elle connait dans un premier temps des difficultés de légitimité : « *ç'a été très difficile au début. J'étais très mal à l'aise en face de la direction. On avait un patron qui était anti syndicaliste primaire. J'étais très mal à l'aise. Heureusement, dès que j'ai pu faire ma formation, tout s'est décoincé en fait. J'ai suivi toutes les formations !* ». En 2008, suites à de nouvelles restructurations Corinne est affectée sur un nouveau poste de travail qu'elle articule

difficilement avec son cumul jusqu'à que la médecine du travail décide de l'arrêter pour dépression en 2012 à 50 ans. *« En 2008, il y a de nouvelles restructurations et on me met sur un nouveau poste à mi-temps que je n'avais jamais fait. La direction m'a donné un poste encore d'administrative, mais que je ne connaissais pas du tout. Le métier en 10 ans avait énormément évolué avec l'informatique. C'était beaucoup de chiffres. Mais oui, j'avais un problème de temps. Je ne faisais pas bien mon travail d'employée de banque, je ne faisais pas bien mon travail de syndicaliste. Il y avait des salariés qui m'appelaient alors que j'étais sur mon poste de travail donc je ne pouvais pas leur répondre tout de suite ; et je ne faisais pas bien mon travail pour terminer mon mandat précédent dans les activités sociales. Donc, je ne faisais rien de bien en fait ! […] Mon mari me faisait des réflexions parce que… voilà je passais trop de temps. Il n'est pas militant donc il a du mal à comprendre. Par exemple, au moment des courses, je pouvais pousser le chariot et le téléphone sonnait « Allo, Corinne, j'ai un problème ». Je disais à mon mari tiens, tu continues tout seul, je sors. Ça arrivait très souvent. […] Le cumul était très difficile à gérer. J'ai commencé à faire une dépression sans m'en rendre compte. Je pleurais nuits et jours tellement j'étais fatiguée, fatiguée. J'ai su après que la direction locale me surveillait parce que … et j'ai touché le fond. Je me suis écroulée ! C'est ma direction qui m'a accompagné. La CFDT n'a quasiment rien fait ! J'ai commencé à vraiment ne plus être bien (soupir). C'est là que j'ai fait mon burn-out. Mon mal-être a duré presque trois ans. Aujourd'hui je suis toujours sous antidépresseurs et je n'arrive pas à m'en défaire… je crois que la contrainte d'organisation à cette période en est principalement la cause ! »*

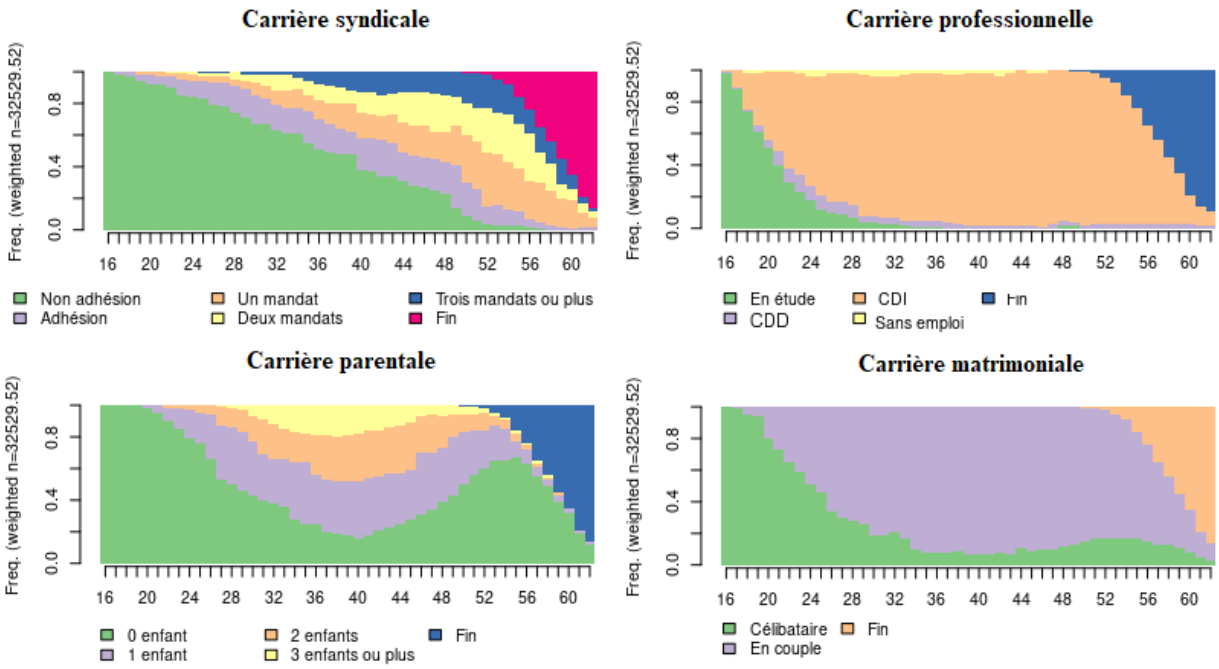
Dans ce type de trajectoire, le temps est subi et le conflit d'articulation devient intenable sur le long terme pour ces femmes de classes populaires, quand bien même la charge parentale est relativement faible. La difficile résolution de la problématique d'articulation génère stress, fatigue et risques psychosociaux[588]. La pression exercée conjointement par la sphère professionnelle et la sphère intime tendent à freiner significativement la carrière syndicale dans le temps, elle-même contrainte par une intensification de son activité et où le risque de « burn-out » militant est encore un sujet tabou au sein des organisations syndicales[589] et partisanes[590][591].

[588]Boulin, Jean-Yves. Lesnard. Laurent. « Les usages du temps des Français. Évolution sur un quart de siècle », *Futuribles*, vol.423, n°2, 2018, pp.39-58.
[589] Perrot, Michelle. *Mélancolie ouvrière*, Seuil, Paris, 2014, pp.192.
[590] Pagis, Julie. *Mai 68. Un pavé dans leur histoire*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2014, pp.300.
[591] Boulland, Paul. « Le burn-out des militant.e.s », *Politis*, n°1589, 2020, En ligne.

c) Une trajectoire de cumul échelonnée

Le troisième type de trajectoire de cumul regroupe 32 % des militant.e.s. Ces dernier.e.s sont surrepresenté.e.s parmi les militant.e.s qui ont avoir cumulé au moins deux mandats (Figure n°31). Parmi cette trajectoire, les femmes sont surreprésentées, en particulier les professions intermédiaires et les cadres d'Ile-de-France, sans capital militant du secteur privé, nées avant les années 1970. Ces femmes donnent naissance au moins à un enfant. En moyenne, elles connaissent une insertion sur le marché du travail relativement plus tardive, à partir de 22 ans, du fait d'une scolarité allongée. L'année suivante, elles se stabilisent professionnellement et obtiennent un CDI. Elles connaissent, une première mise en couple autour de 28 ans. Elles se syndiquent autour de 37 ans, âge auquel, elles donnent souvent naissance à leur premier enfant. En moyenne, elles attendent cinq ans avant de prendre un premier mandat lorsque les enfants sont plus autonomes. Ces femmes cumulent jusqu'à deux mandats, qu'elles obtiennent autour de 45 ans.

Figure n°31 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « échelonnée »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine.
Source : EPASY, Calculs de l'auteur.

Le récit biographique d'Anne-Lise, cadre bancaire permet de comprendre plus finement ce type de trajectoire de cumul à la CFDT. Née en 1980, de parents chefs d'entreprise, Anne-Lise obtient un DUT gestion des entreprises à 20 ans. Après quelques moins d'intérim dans le secteur bancaire, elle obtient une proposition d'embauche comme titulaire à Magic Bank à 22 ans en 2002. « *J'ai fait mon stage de fin de DUT au Crédit Agricole. Après je suis partie un an à l'étranger pour voir autre chose. En revenant, il fallait travailler, du coup je me suis inscrite en intérim, ça me convenait plutôt bien au début. Les banques recrutaient aussi à cette période. Ça s'est passé comme ça, mais après ce n'est pas une vocation. Donc je suis arrivée en mars 2002 à Magic Bank en candidature spontanée. Après j'ai passé un premier entretien téléphonique. Ensuite, j'ai été convoquée pour des tests écrits. Enfin, j'ai été convoqué sur Paris pour rencontrer les psychologues. Pour finir, il y a validation sur le secteur et prise de poste dans la semaine qui suivait.* ». Elle est affectée au service négociation d'une clientèle « *entrée de gamme* ». Anne-Lise occupe deux ans ce poste sur Nantes, puis accepte une mutation en Vendée jusqu'en 2006, à 26 ans avant de revenir à Nantes. « *La mobilité géographique est très importante dans la banque. Si on ne l'accepte pas, on ne peut pas évoluer professionnellement. À Magic Bank, c'est très très important la mobilité. Donc autant le faire jeune, avant d'avoir des enfants* ». En 2007, à son retour sur Nantes, Anne-Lise décide de préparer l'ITB, un diplôme interne qui procure le statut cadre et offre la possibilité de devenir responsable d'agence. « *J'ai fini par passer l'ITB, un examen purement bancaire sur deux ans avec le centre de formation bancaire. Donc ensuite j'ai passé l'ITB qui vous permet d'obtenir un niveau-cadre, manager aux salariés. L'objectif de cette formation est de permettre aux employés de banque de développer leur carrière et d'étendre leur niveau de compétence et de connaissance du secteur bancaire. Ce diplôme m'a permis de devenir cadre en fait !* ». Anne-Lise donne naissance à son premier enfant à l'issue de l'obtention de son diplôme et du statut cadre en 2008, à 28 ans. À la suite de son congé maternité, elle est affectée pour la première fois sur un poste de directrice d'agence à 29 ans pour une clientèle professionnelle. « *Pour suivre la cadence* », elle recourt à de nombreux modes de garde pour sa fille. *« Quand elle était petite, c'était très couteux en frais de garde, etc., et tout parce que c'est des rythmes denses. »*. Mais alors qu'elle dispose du statut cadre, sa rémunération est plafonnée à des échelons en dessous. Pour faire reconnaitre ce décalage, elle se rapproche de la CFDT. En retour de l'aide apportée, elle adhère en 2013, à 33 ans. « *Les militants de la CFDT m'ont pas mal accompagnée et aidé sur le plan pro et perso. J'avais aussi toujours dit que le moment venu, j'adhérerai parce que je trouve que c'est important. On a répondu à mes questions, on m'a conseillé. Le jour où j'ai atteint entre guillemets ma classe K (cadre) et puis que je considère que j'étais*

contente de mon parcours et bien j'étais prête à adhérer. Ce n'était pas en réaction à une mauvaise expérience dans mon travail. Pour moi, c'était plus une sorte de remerciements au final du travail fourni par la CFDT, c'était normal et légitime. ». En 2016, elle accepte le mandat de DP : *« Je ne pensais pas du tout avoir un mandat, et puis quand ils ont constitué les listes, il manquait des personnes. Et puis pourquoi pas. Ça m'a paru le moyen de voir autre chose aussi. Donc ce premier mandat de DP en 2016, c'était sur le groupe de Nantes. C'était un renouvellement d'équipe. Ils avaient aussi du mal à trouver des cadres sur les listes que des techniciens. Il allait avoir un manque au niveau des listes. Donc un peu du jour au lendemain, je me suis retrouvée DP titulaire* ». De premières tensions d'articulation apparaissent : « *Alors c'est clair que c'était compliqué avec un poste de directeur d'agence. Je n'avais pas anticipé cette articulation de mes responsabilités pro avec ce mandat. En plus, j'étais en prise de poste, au début, donc pas évident ni idéal. Sur le papier, c'est une demi-journée de prépa et une de réunion. Clairement, c'était très compliqué* ». L'année suivante, Anne-Lise accepte de devenir déléguée syndicale au CE pour remplacer une collègue *« débordée »*. Ce second mandat crée cette fois-ci de vives tensions avec son conjoint jusqu'à leur séparation en 2017. *« Au début, mon conjoint m'a accompagnée dans ma démarche et puis au fur et à mesure plus du tout. À la fin, avant notre séparation, on ne se retrouvait plus sur nos idées finalement. Lui était chef d'entreprise et c'était très compliqué aussi. Le secteur des PME, c'est aussi très compliqué. Et puis effectivement il y a une charge de travail il faut se réorganiser sincèrement. Effectivement il y a une montée en charge. Oui, les journées étaient denses, des moments denses. Il y a aussi une autonomie qui est très appréciable aussi. Alors que quand on est en agence, on est premier arrivé et dernier parti. Avec le syndicalisme on a aussi des journées de dingues, avec la famille ce n'est pas évident. C'était un sujet de conflit. Quand le collègue m'envoyait des textos à 20h, 21h, mon conjoint me posait des questions, c'était des histoires, et beaucoup d'explications. Ce qui est aussi légitime. C'est vite pénible, lorsque lui avait un chantier un week-end et qu'il partait ça me gonflait ! Mais comme lui ça le gonflait quand j'étais au téléphone avec un collègue à 21h. […] Aujourd'hui ma fille va avoir 10 ans donc elle est autonome, donc je suis moins embêtée. J'ai fait en sorte qu'elle aille à l'école à côté de mon lieu de travail. Je peux la déposer facilement à 8h à l'école et la récupérer à 18h30. Le problème c'est tout ce qu'il y a autour. Il y a régulièrement des pots, des choses comme ça. Donc je m'arrange avec des baby-sitters assez régulièrement finalement ! »*.

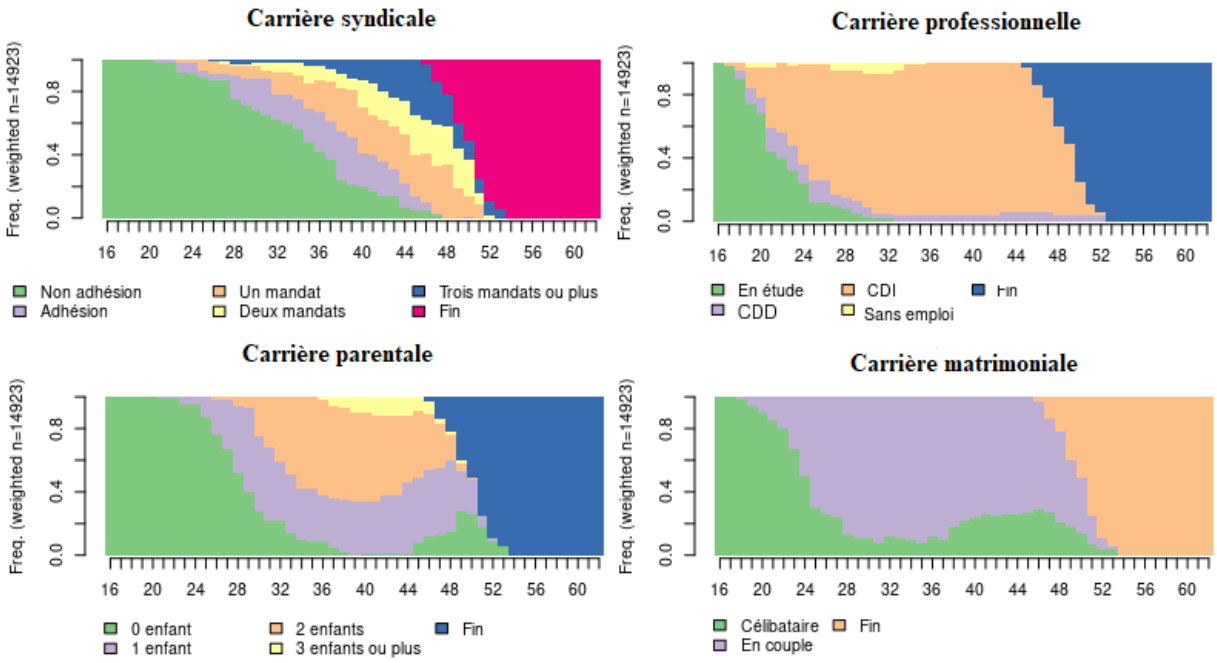
Dans ce type de trajectoire de cumul, ces femmes tendent à privilégier dans un premier temps leur carrière professionnelle en amont d'un engagement et d'un cumul de mandats échelonné. Les attendus implicites du modèle de carrière[592] du secteur bancaire sont d'abord respectés pour pouvoir ensuite s'engager dans l'espace syndical. Les tensions d'articulation, liées au cumul, sont amoindries par un relatif niveau de capital économique qui permet d'externaliser la charge domestique et parentale dans le temps. Mais la diminution d'une synchronie conjugale[593], entendue comme le degré de simultanéité des horaires de travail des conjoints, à des répercussions importantes sur le couple d'Anne-Lise qui aboutit à une séparation mais sans gêner sa progression syndicale.

d) Une trajectoire de cumul linéaire ascendante

Enfin, le dernier type de trajectoire regroupe 15 % de militant.e.s étudié.e.s (Figure n°32). Surreprésentée par des hommes, cette trajectoire est également marquée par la présence de cadres de province, nés entre 1960 et 1980. Ces militants ont l'un de leur parent syndiqué, ils ont cumulé jusqu'à trois mandats ou plus. Ils ont souvent plus d'un enfant à charge. Leur trajectoire sur le marché du travail est proche de celle décrite précédemment avec une entrée relativement tardive, mais qui se caractérise par une stabilité rapide dans le temps, à partir de l'âge de 24 ans. Ils connaissent en moyenne une mise en couple dès 28 ans. L'adhésion syndicale s'effectue à partir de 30 ans et l'occupation de mandats s'échelonne à un rythme régulier dans le temps et de manière croissante sans que la naissance d'enfants, à partir de 32 ans, ne perturbe la trajectoire de cumul des mandats.

[592] Pochic, Sophie. Guillaume, Cécile. « Les attendus implicites de la carrière : usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française. », Isabelle Berrebi-Hoffmann éd., *Politiques de l'intime. Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*. La Découverte, Paris, 2009, pp.145-167.
[593] Lesnard, Laurent. « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », *Insee références - Données sociales*, 2006, pp 379-384.

Figure n°32 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « linéaire ascendante »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine.
Source : EPASY, Calculs de l'auteur.

Éric, 56 ans. Diplômé d'une licence de droit à l'âge de 23 ans à Rouen, Éric découvre le militantisme pendant ses études et également à travers ses loisirs, comme la musique : « *C'était des années où la musique était très importante pour moi. Le message politique et social de The Clash par exemple a vraiment eu un effet sur moi, tu vois !* ». Après l'armée, Éric mène une vie « *de libertaire* », faites de petits boulots « *sans lendemain* » jusqu'à répondre à une annonce de *Magic Bank* à 26 ans, comme conseiller clientèle. Il fait alors le choix de quitter sa région natale pour suivre sa compagne, responsable d'équipe à Pôle emploi, native d'Ile-De-France et militante à la CFDT. « *Pas passionné* » pas son emploi, Éric s'intéresse de plus en plus à l'actualité sociale et syndicale de son entreprise. Il choisit d'adhérer à la CFDT à 30 ans, contre « *la CGT où la liberté de penser n'était pas possible et FO, où il y avait à boire et à manger !* ». Deux ans plus tard, il se présente aux élections professionnelles. Éric est élu pour la première fois et occupe le mandat de DP et CE. Ce premier cumul crée de vives tensions avec sa hiérarchie, par des menaces de « *déclassement au service courrier* ». Sur cette période, Éric

occupe ses mandats « *en sous-marin* » vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie. Avec sa conjointe, Éric partage son expérience syndicale, elle-même élue DP. Deux ans plus tard, à l'âge de 34 ans, alors qu'il a son premier enfant, Éric est élu DP, CE et DS aux nouvelles élections professionnelles. « *Après de longues discussions* » avec sa conjointe, Éric fait le choix de basculer à mi-temps, mais connait des difficultés d'articulations. Il se décrit pendant cette période comme « *mauvais au syndicat et mauvais au boulot […], C'était du travail tout le temps. Il n'y avait pas un week-end ou je ne travaillais pas. Effectivement, il fallait que ma conjointe accepte et comprenne mon engagement. Bien sûr on s'est engueulé, c'était des reproches, mais on a fini par tomber d'accord, surement parce qu'elle était aussi militante !* ». Pour ne pas rester dans cette situation de tensions et avec l'accord de sa conjointe, Éric décide de devenir permanent à 36 ans.

Dans ce dernier type de trajectoire de cumul, l'adhésion et la prise de responsabilités s'échelonnent progressivement dans le temps. La séquence d'adhésion et d'occupation d'un mandat supplémentaire suit un rythme fixe dans le temps. Le cumul se fait relativement progressivement, dans les premières années d'activités professionnelles, avant ou pendant les premières naissances.

L'analyse de séquences multidimensionnelles montre de quelle manière le processus de cumul des mandats est inégalement répartie selon les militant.e.s. Selon leur genre et leur classe, l'intensité et la vitesse de cumul, au regard de la sphère professionnelle et intime, varient et des stratégies d'articulation émergent. Selon le poids de la sphère familiale et professionnelle (qui produisent eux-mêmes des temps contraints), la trajectoire de cumul diffère dans l'espace syndical, mais aussi dans le temps.

2. …façonnées par un rapport au temps variable

Cette contrainte temporelle, qui est celle du cumul de mandats, se manifeste sur l'ensemble des militantes et militants. Néanmoins, cet obstacle « s'exerce sur des individus différents, porteurs de rapports au temps différents, ce qui fait qu'ils vont être plus ou moins, et à nouveau différemment, atteints par cette socialisation temporelle. »[594]. Les entretiens biographiques nous permettent de montrer des logiques d'engagement multiples et variables

[594] Darmon, Muriel. *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte, Paris, 2013, pp.328.

dans le temps. L'échelon d'emprise de l'engagement syndical sur la vie privée et professionnelle varie selon la catégorie sociale des militant.e.s et leur genre en adoptant différentes conduites. Ces stratégies d'articulations expriment chacune à leurs manières un rapport au temps différent qui structure les pratiques d'articulation : un espace hiérarchisé dominé par la figure « de maître du temps », valorisée et légitimée par l'organisation syndicale, que Muriel Darmon définit, à propos d'étudiants en classes préparatoires, comme « celui (ou celle) qui est en mesure de s'extraire du contexte temporel commun de l'urgence, qui peut prendre des décisions d'usage du temps qui ne consiste pas en de pures réactions aux contraintes. »[595]. Dans ce type de rapport au temps, propre aux classes supérieures, l'urgence est un mode normal d'écoulement du temps, « *allant de soi* », un état mental et corporel quotidien valorisé sans se laisser déborder, car anticipé[596] et organisé autour de la centralité du travail[597]. Le discours d'Éric sur son engagement et sa pratique du temps illustre cette maitrise, par l'efficacité, la gestion de l'urgence, tout en s'aménageant des temps personnels et familiaux :

> *« C'est un peu comme un entraineur d'un club de foot. T'arrives le premier ici et tu repars le dernier. La réussite passe par là. Tu vois l'entraineur de Manchester, Ferguson, et bien c'est la même chose ici. T'arrives le premier et tu repars le dernier. Quand t'arrives ici, t'es inondé, mais moi je gère. J'ai réussi à me préserver des espaces. Je me suis organisé pour avoir des espaces pour ma famille ou uniquement pour moi. ».* Éric, 55 ans, cadre du secteur bancaire, secrétaire régional, en couple, deux enfants, adhérent depuis 1988, entretien réalisé le 27 février 2018 sein d'une fédération à Paris.

Ce rapport au temps dominant croise également d'autres rapports sociaux, tels que de sexe. Si la place des femmes n'a pas été pensée dans la sphère syndicale, c'est qu'il incombe aux femmes d'avoir une vie familiale selon Éric :

> *« Je pense d'ailleurs que c'est encore plus dur pour les femmes. Pour les hommes il y a la question de l'égo qui est très présente. Si c'est une femme qui nous commande. Déjà qu'un homme-chef, il n'a pas beaucoup droit à l'erreur, mais une femme elle n'aura pas de cadeau. Et puis sa vie personnelle, c'est encore pire. L'organisation elle n'en a rien à foutre de ça, il faut le dire ! On a des valeurs et*

---

[595] Darmon, Muriel. *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte, Paris, 2013, pp.328.
[596] Favier, Elsa. « « Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? » Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol.153, n°1, 2015, pp.75-90.
[597] Pochic, Sophie. « Le rapport au temps des cadres en chômage ? », Claude Durand éd., *Temps de travail et temps libre.* De Boeck Supérieur, Paris, 2001, pp.287-308.

tout ça, mais si c'est une SG, qu'elle emmène ses enfants et qu'elle n'est pas à l'heure elle va avoir des remarques, même plus qu'un homme. La première fois c'est une remarque, la deuxième fois on sera plus sévère et puis la troisième fois ça va commencer à cogner. Si on veut lui faire la peau, on trouvera tous les arguments. C'est un monde difficile ! » Éric, 55 ans, cadre du secteur bancaire, secrétaire régional, en couple, deux enfants, adhérent depuis 1988, entretien réalisé le 27 février 2018 sein d'une fédération à Paris.

Cela ne signifie pas pour autant que certaines femmes n'aient pas un rapport au temps dominant. On peut faire l'hypothèse, que fait Claude Grignon à propos d'une tension entre deux usages dominants du temps[598] : l'un masculin, aristocratique et « emblématique », qui exige « d'être prodigue de son temps et du temps des autres », de le gaspiller, de le perdre, d'en faire une « consommation ostentatoire » pour tenir son rang temporel :

« Après j'ai d'autres passions, parce qu'il y a beaucoup de syndicalistes qui hormis la CFDT n'ont pas grand-chose. J'ai des tas de passions. J'ai toujours la musique, d'aller voir des concerts. J'adore le cinéma, le théâtre, le sport, le tennis, la course à pied, j'adore le foot. Je n'ai pas qu'une passion. Je n'ai pas le temps de rien. Et puis après il y a la vie de famille. Parce que si tu vas faire un tennis, ce qui m'arrive souvent, c'est au détriment de ta famille. Si je joue au tennis entre 11h et 12h le samedi, avec le copain on va boire un coup derrière. Donc tu pars à 10h30 de chez toi et tu ne rentres qu'à 13h. » Éric, 55 ans, cadre du secteur bancaire, secrétaire régional, en couple, deux enfants, adhérent depuis 1988, entretien réalisé le 27 février 2018 sein d'une fédération à Paris.

L'autre féminin, bourgeois et « technique » par une conduite ascétique, qui commande au contraire de l'économiser, de l'organiser, de le gérer d'une manière efficace pour le « gagner », comme en témoigne les propos de Gwenola, 41 ans, cadre du secteur privé, sur son organisation hebdomadaire :

« Tout est dans l'urgence. Tous les dimanches soir avec mon mari, on fait un point planning. On a des dimanches soir sympas ! On se fait l'agenda en tête à tête pour organiser la semaine. La règle de mon côté, c'est dès qu'il y a un rendez-vous avant 9h30, si par principe j'emmène mes enfants à l'école à 9h, je ne prends rien. Si quelqu'un me sollicite pour un rendez-vous avant 9h15 je dois valider. C'est un peu sordide et techno ! Mais si le matin j'ai quelque chose, je dis à mon mari de ne rien prendre à ce moment-là. Tout est inscrit dans mon agenda. Je laisse peu de place

[598]Grignon, Claude. « La règle, la mode et le travail : la genèse sociale du modèle des repas français contemporains », in Aymard, Maurice ; Grignon, Claude et Sabban, Françoise (dir.), *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Paris, Editions de la MSH/INRA, 1993, pp.275-323.

aux imprévus. » Gwenola, 41 ans, cadre du secteur énergétique, secrétaire nationale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2003, entretien réalisé le 9 mars 2018 à la confédération à Paris.

Mais, cette posture de maitrise face au temps ne devient visible et ne doit s'analyser que d'une manière relationnelle. Il faut maintenant envisager les discours qui témoignent d'un rapport opposé au temps : celle du temps subi. Le cas d'Aurélie évoque cette posture dans son engagement :

« *Ah, peut-on parler d'organisation ? C'est chaud quand même. On a l'impression que plus les enfants grandissent mieux c'est, mais en fait, pas vraiment. On rentre tard avec mon mari. Au-delà de rentrer tard, on est cramé. Donc en termes d'organisation, on a l'impression de subir un peu plus qu'autre chose. Il faut faire des efforts assez importants pour pouvoir bien suivre les enfants. On n'est pas forcement là comme on voudrait l'être. Quand tu rentres vers 19h, ba ton gamin est déjà là depuis deux heures à la maison. Il faut avoir le courage de se mobiliser. J'ai qu'une envie, c'est de me retrouver seule parfois pour débrancher le cerveau. On arrive à le débrancher, il est 21h30. J'ai beaucoup l'impression d'être aujourd'hui dans le subi.* » Aurélie, 42 ans, employée du secteur bancaire, DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2012, entretien réalisé le 3 juillet 2018 par téléphone.

Le temps est ici difficilement maitrisé, subi, il est ce qui pose un problème et fonctionne comme une fatalité, la conjonction d'un besoin et d'un manque structurels dans l'articulation des sphères et implicitement dans l'engagement. Les contraintes temporelles ne sont plus fixes, mais élastiques[599]. Vivre « au jour le jour » devient une solution pour ne pas être englouti par la panique temporelle[600]. L'instabilité professionnelle, la restriction des moyens économiques, l'absence de pérennité des revenus réduisent les possibilités de planification réaliste de l'avenir et d'un « l'horizon temporel »[601][602] mais aussi des stratégies temporelles[603]. Se distançant d'une attitude consistant à différer le plaisir dans le temps, caractéristique des milieux bourgeois, l'hédonisme populaire cultive l'ancrage du plaisir dans une réalité immédiate,

[599] Beaud, Stéphane. « Un temps élastique. Étudiants des « cités » et examens universitaires », *Terrain,* n°29, 1997, pp.43-58.
[600] Défini par Muriel Darmon comme : « un type particulier d'inquiétude et de difficultés liées à l'écoulement et à la gestion du temps »
[601] Mercure, Daniel. *Les temporalités sociales*, l'Harmattan, Paris, 2000, pp.176.
[602] Pochic, Sophie. « Le rapport au temps des cadres en chômage ? », Claude Durand éd., *Temps de travail et temps libre*. De Boeck Supérieur, 2001, pp.287-308.
[603] Millet, Mathias. Thin, Daniel. « Le temps des familles populaires à l'épreuve de la précarité », *Lien social et politiques,* n°54, 2005, pp.153-162.

s'éprouvant dans le présent et la quotidienneté[604], en particulier parce que la précarité et l'incertitude, que les catégories modestes peuvent connaître, raccourcissent « l'horizon temporel »[605] et rétrécissent le temps sur le présent[606]. Cependant, cet usage du temps diffère également selon le genre au sein des classes populaires. Olivier Masclet, rappelle que le passage au travail salarié, si celui-ci est devenu majoritaire dans les milieux populaires féminins, n'est pas nécessairement synonyme pour elles d'un « désenfermement » et d'une valorisation d'un *temps pour soi* qui demeure en grande partie régi et modelé par la condition d'épouse et de mère[607] pour atteindre une forme de respectabilité[608]. Les ouvrières et les employées prennent en charge plus de tâches quotidiennes et familiales que les autres femmes et ont donc moins qu'elles la possibilité de dégager du temps « pour elles »[609] comme l'exprime Corinne, 56 ans, employée de banque.

> *« Il n'y avait pas d'organisation en fait. C'était selon les réunions de CE, de DP, de voilà...Ce n'était pas organisé en fait. Je n'arrivais à m'organiser en fonction des jours de la semaine. Le problème, c'est que c'était une nouvelle organisation, donc désorganisée. J'ai travaillé pour le syndicat, le soir chez moi, jusqu'à mon burn-out. Je travaillais le soir à côté de mon mari, je regardais d'un œil la TV. Un moment donné mon mari m'a dit « Tout ce qui est CFDT (sifflement), tu l'emmènes au boulot. Les piles, les dossiers de la CFDT, tu ramènes tout au boulot ». Bien-chef ! Je n'avais pas de lieu à mon domicile pour travailler. C'était de plus en plus compliqué, jusqu'à mon burn-out ».* Corinne, 56 ans, employée du secteur bancaire, DP – CHSCT – DS – CE, en couple, sans enfants, adhérente depuis 1999, entretien réalisé le 2 octobre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Nanterre.

Si la prise de responsabilités syndicales ajoute une contrainte temporelle supplémentaire dans l'articulation des sphères, celle-ci n'est pas absorbée et perçue de la même manière entre militantes et militants. Cette inégalité est l'œuvre d'un rapport au temps différent qui relève conjointement de dispositions liées au genre et à la classe.

---

[604] Richard, Hoggart. *La culture du pauvre. Etude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre,* Les éditions de minuit, Paris, 1970, pp.424.
[605] Peretti-Watel, Patrick. *La société du risque.* La Découverte, Paris, 2010, pp.128.
[606] Simonetta, Tabboni, *Les temps sociaux,* Armand Colin, Paris, 2006, pp.160.
[607] Masclet, Olivier. « « C'est mon moment. » Le temps pour soi des ouvrières et des employées », *Travail, genre et sociétés*, vol.39, n°1, 2018, pp.101-119.
[608] Skeggs, Beverly. D*es femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire,* Agone, Marseille, 2015, pp.422.
[609] Brousse, Cécile. « Travail professionnel, tâches domestiques, « temps libres » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.119-154.

C. La production d'une technicisation de l'activité syndicale

Nous souhaiterions à nouveau nous arrêter sur la question de la division sexuée du travail syndical, autrement dit la concentration de certains militants et militantes dans l'occupation de mandats et de type de cumul selon le genre et la position sociale. La distinction des fonctions, des tâches et du temps consacré au sein du groupe mobilisé nous permettra d'une part d'étudier les assignations au travail syndical ; d'autre part, l'hétérogénéité des groupes et des ressources mobilisées. Nous cherchons à dégager le régime d'inégalités qui prévaut dans l'activité syndicale au quotidien[610] dans sa pratique ordinaire[611].

1. Une division sexuée du cumul syndical…

Les mandats peuvent se décomposer en quatre grands types : Délégué syndical (DS) ou responsable de section syndicale (RSS), membre (élu, désigné, secrétaire, etc.) d'une instance de représentation telle qu'un comité d'entreprise (CE) ou d'une délégation unique (DU), délégué du personnel (DP) et membre du CHSCT. Le cumul des mandats permet de combiner ces fonctions. Selon l'enquête EPASY, en excluant les participations au CHSCT qui joue un rôle spécifique[612], 13 % des représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s de la CFDT sont DS, sans pour autant être élu.e. au CE ou DP (Figure n°33). Parmi ces personnes qui n'occupent que le mandat de DS, les hommes sont surreprésentés. Les représentant.e.s au comité d'entreprise sont également surreprésentés par les hommes, bien que ce mandat présente une plus grande mixité dans l'exercice de cette fonction. En revanche, les femmes sont majoritaires parmi les délégué.e.s du personnel. Les cumuls des deux mandats DS/CE ou DS/DP sont surreprésentés par les hommes contrairement au mandat de DP/CE, où les femmes sont majoritaires. Enfin, près de 16 % des représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s à la CFDT cumulent au moins trois mandats, en étant conjointement DS ou RSS, DP et élu au CE ou à la DU. Les femmes sont ici légèrement surreprésentées.

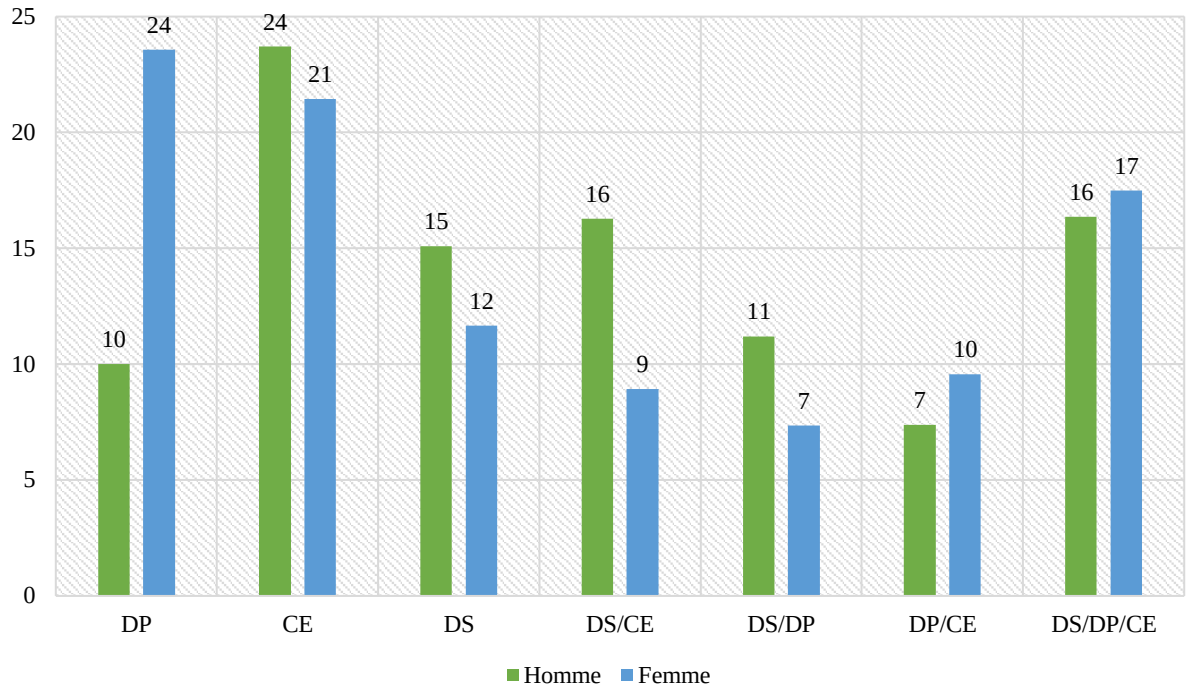
---

[610] Siblot, Yasmine. « « Je suis la secrétaire de la famille ! » La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource », *Genèses*, vol.n° 64, n°3, 2006, pp.46-66.

[611] Siblot, Yasmine. « Entretenir un rapport mobilisé à sa condition sociale en milieu populaire. Engagement syndical et sociabilité parmi des ouvrières de blanchisserie », *Sociétés contemporaines*, vol.109, n°1, 2018, pp.65-92.

[612] Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par les DP et les élues du CE titulaires. Nous les excluons, car d'autres logiques de nomination interviennent.

Figure n°33 : Répartition du type de mandats occupés selon le sexe en 2018



Lecture : En 2018, à la CFDT, les femmes sont 24 % à occuper uniquement le mandat de DP.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Au niveau national, selon l'enquête RÉPONSE de 2017, la répartition des types de mandats en fonction du genre de la personne est étonnamment similaire. On retrouve également une surreprésentation des femmes au sein des DP, DP/CE et DS/DP/CE ; tandis que les hommes restent majoritaires dans l'occupation du mandat de CE, DS, DS/CE, DS/DP. Au-delà d'un discours et d'une posture volontariste en faveur de l'égalité des sexes, la CFDT n'échappe pas à une répartition genrée des mandats « ordinaires » et du travail syndical au quotidien. Objectivé par les statistiques, ce résultat lève le voile d'une hypothétique division sexuée du travail syndical, au sens d'un principe organisateur de séparation (qui assigne des travaux différents aux hommes et aux femmes) et d'un principe hiérarchique (qui fait qu'un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme)[613]. Au-delà d'une complémentarité des tâches[614], la division

[613] Kergoat. Danièle, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Maruani, Margaret. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, pp.94-101.
[614] Lévi-Strauss, Claude. *Les structures élémentaires de la parenté*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2017, pp.617.

sexuée des mandats relève d'une relation de pouvoir des hommes sur les femmes[615] [616]. La spécialisation sexuée des mandats se caractérise par une définition des tâches syndicales encore accolées à certaines qualités présupposées et naturalisées des sexes par différenciation et hiérarchisation : « *Les femmes savent mieux écouter* », « *Elles ont ça dans le sang* », « *Eux, ils savent gueuler !* ». Dans ce cadre, les comportements masculins, à travers l'occupation de certains mandats à « fortes valeurs sociales ajoutées », restent l'apanage d'un « bon syndicaliste ». Parmi les représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s, les entretiens menés auprès de femmes soulignent un certain rapport à la pratique syndicale quotidienne relativement aux hommes. C'est notamment le cas des pratiques et des modes d'investissement dans les mandats, telle une posture de *caring*, au sens du soin d'autrui dans les relations professionnelles.

> *« J'ai une trentaine d'adhérents pour 230 salariés. Tous les mois, je leur écris pour leur dire qu'on a une prochaine réunion DP, pour avoir une remontée d'idées et de questions. Tous les tracts, je leur envoie. J'essaye de les intégrer pour qu'ils aient le sentiment de ne pas simplement de payer une cotisation puis basta […]. Donc je fonctionne beaucoup par mail. Par exemple, sur Saint-Denis, j'écris à une vingtaine de personnes tous les 10 jours. Je fais des mails personnalisés, je parle des enfants, si le chien a été malade je demande comment il va. Je fais des trucs très perso. Sur 4000 collègues, j'en connais 600 très bien. Je fais de la relation. ».* Delphine, 54 ans, employée du secteur bancaire, CE – DP, en couple, trois enfants, adhérente depuis 2001, entretien réalisé le 6 novembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Nanterre.

Assignées aux tâches les moins les visibles, telles que maintenir les contacts avec les adhérent.e.s ou encore s'occuper du côté pratique de l'organisation, le rôle de délégué.e du personnel s'exprime chez Delphine à travers une posture de *caring* plus ou moins attendue par les autres militant.e.s. Cette posture s'exprime notamment via un rapport particulier, dans une dimension relationnelle spécifique, moins technique, qui s'établit à travers une interaction personnalisée avec les salarié.e.s. Le travail relationnel engagé par Delphine illustre une posture de « soignante » et de don qui repose sur des qualités présupposées féminines, en l'occurrence l'altruisme comme l'exprime également Amel à propos de son activité syndicale vis-à-vis d'un collègue militant.

---

[615] Tabet, Paola. *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, L'harmattan, Paris, 1998, pp.206.

[616] Mathieu, Nicole-Claude. « Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique », *in*, Mathieu, Nicole-Claude. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Côté femmes "Recherches", Paris, 1991, pp.75-127.

« Farid, lui il est assez carré ! Moi je suis beaucoup dans l'émotion avec mon mandat. J'écoute les gens, je les conseille. Forcément je suis plus sensible. […] Lui, il se détache plus facilement, c'est peut-être parce que c'est un homme, je ne sais pas. Pour moi c'est plus compliqué parce que je suis dans l'affect […].

Ça te plairait d'avoir d'autres mandats ou responsabilités syndicales ?

Oui, rien que le mandat de DS en tant que tel, même si je fais le boulot d'un DS, je n'arrive pas à l'obtenir. Disons qu'ici, on ne veut pas me le donner parce que je suis DP avec des heures non reportables. Si j'étais DS, on perdrait des heures. Je participe quand même aux réunions sauf que je ne signe pas les papiers, ni rien parce que je ne suis pas DS. Oui, j'aimerai avoir cette légitimité. Et puis en termes de visibilité. Un DS on identifie mieux qu'un DP et chargée de mission, en fait ! Alors que je fais le boulot d'un DS. Mais ils ne veulent pas ! Ils ont peur de perdre des heures à cause moi. » Amel, 42 ans, cadre du secteur privé et DP, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2011, entretien réalisé le 18 décembre 2017 au sein d'un local syndical de *Magic Bank* à Paris.

Dans cette division sexuée du travail syndical, et notamment du travail émotionnel dans la continuité du rôle domestique[617][618], les femmes sont surreprésentées au sein de mandats moins visibles, en coulisse, et peu rentables sur le « marché de l'engagement syndical » dans le temps relativement aux mandats où les hommes sont surreprésentés. Malgré la mise en place de mesures volontaristes à l'égard de l'engagement des femmes dans la sphère syndicale, en l'occurrence à la CFDT, la figure traditionnelle du délégué.e reste encore aujourd'hui une figure socialement construite comme masculine[619], non seulement parce qu'elle demande « l'implication totale de soi dans une activité extérieure et la délégation du poids des tâches domestiques sur la conjointe »[620], mais aussi parce qu'elle fonde une partie de sa légitimé sur la technicité et l'incorporation de certains comportements et codes « virils » (le franc-parler, le courage, la capacité à s'imposer face aux chefs)[621]. Yohan, syndiqué depuis 2004, en charge du dossier sur l'égalité femmes-hommes au sein d'une section syndicale, exprime ces facettes dans

---

[617] Au sens du double effort fait par les salariées pour maîtriser — dans le sens voulu par l'employeur — leurs propres émotions. Hochschild, Arlie. Russell. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, 1983, pp.

[618] Schutz, Gabrielle. *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesses d'accueil*, La dispute, Pairs, 2018, pp.244.

[619] Moro, Angelo. « Un métier syndical au féminin ? Rôles et pratiques des déléguées ouvrières dans une usine mixte », *Sociologie du travail*, vol.61, n°3, 2019, pp.1-21.

[620] Buscatto, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme.* Presses de Sciences Po, Paris2009, pp.75-91.

[621] Beaud, Stéphane. Pialoux, Michel. *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris, 1999, pp.479.

son engagement : technicité, virilité et disponibilité caractérisent un engagement syndical « au masculin ».

> *« Moi je me lève, il est 3h30, 4h elle, elle (sa femme) se lève à 7h et je rentre il est 20h30. Et donc, elle ne m'a jamais ni empêché ni reproché mes activités liées à mon engagement. Jamais, ce n'est jamais venu sur la table.*
>
> ***Et tu ramènes régulièrement du travail chez toi ?***
>
> *Ah oui, je bosse beaucoup chez moi, mais ça depuis toujours pour être au top et le meilleur sur mes dossiers, être incollable et savoir toujours répondre. Elle m'a toujours connu comme ça ma femme. Voilà, je ne peux pas me passer de ces engagements. Après, on n'a pas les mêmes exigences en termes d'éducation pour nos enfants. J'en fais dix fois moins qu'elle à la maison avec mes horaires et mon engagement, donc voilà ! Sur les stats sur l'égalité, je fais partie de ceux qui aggravent le cas des hommes. On s'était embrouillé il y a cinq ou six ans parce que du coup comme je rentre tard, on avait décidé que je m'occupe du repassage. Et en fait, après elle le faisait, elle me disait « Oui, ça ne me dérange pas ! ». Oui, mais moi ça me dérange, je veux vraiment continuer à le faire ! Bon, elle a fini pas le faire, je n'ai pas continué. »* Yohan, 44 ans, technicien du secteur du transport, secrétaire départemental, en couple, deux enfants, adhérent depuis 2004, entretien réalisé le 12 octobre 2017 au sein d'une fédération à Paris

L'analyse qualitative permet d'alléguer une division sexuée du travail syndical dans le partage et la répartition des mandats. Les tâches auxquelles sont affectées les militantes (le travail de *care* en l'occurrence) sont moins valorisées que celles des hommes (les activités politiques et de négociations) au sein de l'organisation syndicale, même au sein de certains mandats ou l'égalité semble effective. Les femmes sont affectées sur la base de qualités présupposées et naturalisées qui ne bénéficient pas d'un avantage militant. Présupposées « plus à l'écoute des salariés » par les responsables de sections et de structures, les femmes sont surreprésentées dans des tâches de service au contact des salarié.e.s assigné.e.s aux « coulisses » ; tandis que les hommes, se voient confier des mandats au-devant de la scène syndicale qui confèrent une rente militante plus importante dans le temps, en l'occurrence dans le processus de cooptation et de repérage des militant.e.s qui repose encore aujourd'hui sur des « faits d'armes ».

2. …qui ne profite pas à toutes les femmes

À la CFDT, selon l'enquête EPASY, le mythe de « l'expérience commune » des femmes représentantes du personnel est une fois de plus mis à mal si l'on s'intéresse à la ventilation des types de mandats selon la catégorie socioprofessionnelle par genre pour mieux éclairer les rapports sociaux de classe. Alors qu'il n'existe pas de lien significatif entre la répartition des mandats et la position sociale chez les hommes, ce constat est valable parmi les femmes. À partir de deux classifications ascendantes hiérarchiques [622], une pour les femmes et une pour les hommes, la répartition des mandats et la division du travail syndical semble s'effectuer différemment selon le genre. Ces classifications permettent de spécifier six classes selon le genre, donc douze au total. Les résultats permettent de révéler plusieurs modes d'organisations et de répartition des mandats selon le genre et la position sociale des militantes et des militants (Tableau n°10).

Parmi les hommes qui cumulent moins de deux mandats en 2018 à la CFDT, les professions intermédiaires et cadre sont majoritaires. Ces militants sont en couple et ont moins de trois enfants. Ils occupent le plus souvent un poste en temps complet dans le secteur privé ou public. Parmi les hommes qui cumulent plus de deux mandats à la CFDT en 2018, il n'existe pas de différences significatives relativement au premier groupe. Les militants qui cumulent plus de deux mandats semblent autant qualifiés et rémunérés que le premier groupe si ce n'est qu'ils sont plus souvent célibataires et sans enfants. En revanche parmi les femmes, le niveau d'engagement et le type de cumul suit la hiérarchie de l'espace social. Parmi les femmes qui cumulent moins de deux mandats, celles-ci sont relativement moins rémunérées et qualifiées que celles qui cumulent plus de deux mandats.

[622] Sur des données centrées réduites à partir du critère d'agrégation de Ward. Les variables actives pour les deux classifications sont les suivantes : type de mandat occupé, nombre de mandats occupés, la région, le secteur d'activité, la quotité de travail, le nombre d'heures par semaine, situation conjugale, le nombre d'enfants, le type de répartition du travail domestique et parental. Du côté des variables illustratives, celles qui n'interviennent pas dans la classification, on retrouve, la catégorie socioprofessionnelle, la génération, le capital militant, économique et culturel.

Tableau n°10 : Typologies des niveaux et des types d'engagement des militant.e.s en entreprise à la CFDT en 2018

		Femmes		>= 2000€ net / mois	>= BAC+2	Hommes		>= 2000€ net / mois	>= BAC+2
Niveau d'engagement	**Classe 1**	18%	3 mandats, DS/DP/CE, Ile-de-France, secteur public, Temps complet, Célibataire, 0 ou 2 enfants	63%	80%	17%	3 mandats, DS/DP/CE, Province, Secteur privé Temps complet, En couple, 0 enfant	52%	71%
	Classe 2	17%	2 mandats, DS/CE, DS/DP, Ile-de-France, Secteur privé, Temps complet, En couple, 0 ou 1 enfant	45%	82%	13%	2 ou 3 mandats, DS/DP, DS/CE, DS/DP/CE, Province, Secteur privé, Temps complet, Célibataire, 0 ou 1 enfant	42%	71%
	Classe 3	10%	2 mandats, DS/DP, DS/CE, Ile-de-France, Secteur privé, Temps partiel, En couple, 2 enfants	39%	69%	14%	2 mandats, DS/CE, Ile-de-France, Secteur privé, Temps complet, En couple, 1 ou 3 enfants	76%	68%
	Classe 4	23%	1 ou 2 mandats, DS, DP, DP/CE, Province, Secteur privé, Temps complet, En couple, 0 ou 2 enfants	32%	48%	8%	2 mandats, DS/DP, Province, Secteur public, Temps partiel, Célibataire, 0 ou 3 enfants	40%	53%
	Classe 5	23%	1 mandat, DP, CE, DS, Province, Secteur privé, Temps complet, Célibataire, 0 ou 1 enfant	30%	60%	38%	1 ou 2 mandats, DS, DP/CE, DS/DP, Province, Secteur privé, Temps complet, En couple, 2 ou 3 enfants	60%	60%
	Classe 6	10%	1 mandat, CE, DP, Province, Secteur public, Temps complet, En couple, 3 enfants ou plus	62%	69%	11%	1 mandat, CE, Ile-de-France, Secteur public, Temps complet, En couple, 2 ou 3 enfants	90%	95%
	Total	100%	-	43%	66%	100%	-	53%	68%

Lecture : Parmi les femmes, la classe 1 représente 18 % des militantes de la CFDT non permanentes qui occupent au moins un mandat.
Champ : Militant.e.s de la CFDT non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018, N= 369.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

En somme, si parmi les hommes représentants du personnel de la CFDT le capital économique et culturel ne fonde pas clairement un mode de répartition des mandats, en revanche ce constat s'applique chez les femmes. À l'exception de classe six chez les femmes, plus le niveau d'engagement s'élève, en termes de mandats occupés, plus le capital économique et culturel s'accroit. En moyenne, parmi les militantes qui appartiennent à la classe une jusqu'à la classe trois, une sur deux à un revenu net mensuel supérieur ou égal à 2 000€ et quatre sur cinq ont un niveau de qualification supérieur ou égal au Bac + 2. Enfin, la majorité de ces militantes résident en Ile-de-France contrairement aux militantes les moins investies.

Parmi ces femmes qui cumulent au moins trois mandats, plusieurs affirment « neutraliser » leur genre dans le but d'acquérir une légitimité auprès d'adhérent.e.s et de dirigeant.e.s[623]. Les propos de Nicole éclairent plus finement ce mécanisme de neutralisation de son genre afin d'être reconnue et respectée dans sa pratique de cumul du mandat de DS/DP/CE, au sein d'une section masculine. Âgée de 55 ans, Nicole suit des études de sciences économiques à l'université de Nantes. Issue d'une famille de militants associatifs de « classe moyenne » et de « gauche », elle découvre le syndicalisme à l'occasion de la réforme Devaquet. Lors de cette période, elle rencontre son mari, ingénieur environnemental, avec qui elle aura deux enfants au début des années 1990, peu de temps après son embauche en tant que directrice d'agence à *Magic Bank*. À son retour de congé maternité de son premier enfant à la fin de l'année 1991, la direction lui reproche d'avoir « abandonné » son poste : *« C'était une attaque personnelle, sur ma disponibilité. Je devais selon eux être dispo, faire des heures sup, allez le soir boire des coups avec des collègues. Merde ! J'avais autre chose à foutre. Donc je me suis syndiquée. »* Très vite, Nicole est happée par l'organisation syndicale et se voit confier plusieurs mandats.

> *« Pendant 10 ans, j'ai fait CE, DP, DS, CHSCT. J'avais un bureau chez moi. J'avais un bureau chez moi parce que, on va dire mon travail syndical de préparation je le faisais chez moi. Je prenais mes heures de délégation pour faire de la préparation. Pour ce qui est de bosser sur les documents, je le faisais chez moi. J'ai beaucoup de chance, la TV me fait chier. Je faisais beaucoup de lecture, je préparais, j'écrivais. Je faisais mes préparations. Quand j'arrivais en réunion avec les copains moi j'avais bossé de mon côté et j'étais prête. À ce moment-là j'ai eu la chance de pouvoir avoir quelqu'un à la maison pour garder mes enfants. Ces personnes m'aidaient pour les enfants, le ménage, enfin voilà quoi. Ce qui était très agréable pour moi, lorsque je sortais du boulot et j'arrivais chez moi, plutôt que d'avoir à préparer à bouffer, faire le bain, les devoirs et bien ils étaient prêts en pyjama. C'est un quotidien plus léger ou plus profond aussi. Ça permettait de beaucoup échanger et d'être moins dans l'action de la journée. Mes fils en gardent d'ailleurs des souvenirs souvent très tendres et très reconnaissants des femmes qui sont passées à la maison. C'était des femmes qui avaient des profils de vie différents et beaucoup de femmes d'origine étrangère. Au total, il y a eu 5 personnes qui sont passées. Je me rappelle de rentrer un soir et mes enfants étaient en train de jouer du tam-tam. J'avais eu aussi quelques discussions avec Fatima qui portait le cartable de mes mômes en les traitant comme des petits princes. Moi je ne voulais pas ça. Mes fils allaient porter leurs cartables. Mais c'était aussi des ouvertures*

[623] Pochic, Sophie. « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, vol.5, n°4, 2014, pp.369-386.

pour eux. » Nicole, 55 ans, cadre du secteur bancaire et secrétaire fédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1992, entretien réalisé le 26 juin 2018 au sein d'une fédération à Paris.

Le procédé de neutralisation du genre dans l'univers syndical passe d'une part par une disponibilité extensive. Ce niveau de présence et d'investissement requis dans la figure du « bon syndicaliste » est rendu possible chez ces femmes par un certain niveau de capital économique. Le capital économique, par un certain niveau de revenu et de patrimoine[624], permet à Nicole de déléguer une partie du travail domestique et parental par le biais d'autres femmes (issues de l'immigration)[625]. Si ce mécanisme participe d'une certaine manière à une « pacification conjugale » et le détachement d'un rôle attendu au sein de la sphère privée, elle permet également à Nicole « d'avoir le temps » de préparer ses dossiers syndicaux. Si le capital économique est une condition nécessaire, elle semble néanmoins insuffisante dans le processus de neutralisation du genre parmi ces militantes. En effet, celles-ci entretiennent un rapport bien particulier à l'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement au féminisme.

« On m'a longtemps appelé à Magic Bank la suffragette, pourtant je n'avais pas l'impression d'être féministe. Je suis arrivée au syndicalisme à travers ce prisme-là. Regardez ce que mes collègues (militants) m'ont offert la semaine dernière (elle me montre le dictionnaire des féminismes, celui de Christine Bard). Je ne me sens pas comme ça, mais pas du tout en fait ! D'ailleurs je ne participe à aucune commission égalité hommes/femmes. Ça me gonfle. Je suis contre les quotas, même si on ne peut pas faire avancer les choses sans imposer des quotas. […] De toute façon les nanas qui arrivent en haut, ce sont surtout des filles qui ne sont pas tendres et peu féminines. C'est des filles qui ont du franc-parler, bien ancrées ! » Nicole, 55 ans, cadre du secteur bancaire et secrétaire fédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1992, entretien réalisé le 26 juin 2018 au sein d'une fédération à Paris.

Dans cette voie, la figure de « féministe » est mise à distance au risque d'être associée à une image politique rejetée à la CFDT, celle de « gauchiste ». Ce stigmate, souvent mobilisé à la CFDT, contre les autres syndicats (en particulier la CGT et SUD), permet de rappeler le caractère réformiste de l'organisation. À la CFDT, contrairement à la littérature anglo-saxonne, engagement syndical et engagement féministe ne se renforcent par mutuellement[626]. Au mieux,

---

[624] Woolf, Virginia. *Une chambre à soi*, 10*18, Paris, 2001, pp.176.
[625] Kergoat, Danièle. « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* La Découverte, 2005, pp.94-101.
[626] Pochic, Sophie. « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, vol.5, n°4, 2014, pp.369-386.

la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est vidée de son sens politique. Enfin, un dernier aspect du processus de neutralisation du genre nous semble ici pertinent : le poids du capital culturel, tout particulièrement le niveau de diplôme afin d'asseoir une meilleure légitimité dans l'exercice des mandats et faire face à la technicité.

> *« Autant les mecs n'ont aucuns complexes d'être incompétent, autant les nanas se questionnent sur leurs capacités. C'est culturel ce truc ! […] Moi, pour éviter ça, j'ai décidé de façon parfaitement autocentrée et complètement égoïste, de passer à l'âge de 48 ans le certificat à Sciences Po parcours dialogue social en plus de mon master de sciences éco. C'est une façon de valoriser ce que je fais tout en évitant d'entendre : « Chez nous, les femmes sont sous la table ! » »* Nicole, 55 ans, cadre du secteur bancaire et secrétaire fédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1992, entretien réalisé le 26 juin 2018 au sein d'une fédération à Paris.

Ces dimensions participent chacune au processus de neutralisation du genre qui recouvre d'une certaine manière un style de féminité[627] : une « virilité au féminin ». Mais si ces trois facteurs rentrent en jeu dans la neutralisation du genre de ces militantes pour légitimer leur position, ils n'enlèvent en rien le risque qui plane en permanence au-dessus de ces femmes, en l'occurrence le stigmate de la « pute »[628].

> ***«*** *Je vais vous raconter un truc épouvantable, parce que c'est ça aussi les pratiques syndicales. Je partais tout le temps à droite à gauche, je dormais sur place. Et une fois mon mari reçoit un coup de fil anonyme lui disant que j'avais un amant à Paris. Donc j'ai considéré que je me mettais en danger. Je suis persuadée que ce coup de fil émanait de la CFDT, de la DN, à cause d'une histoire à la con de rivalité. J'étais trop grande gueule pour eux. Comme tout bon marin, je suis restée au port pendant 10 ans pendant que la tempête passe. La tempête est passée. Monsieur a été viré de la CFDT avec des casseroles aux fesses et j'ai remis les voiles. »* Nicole, 55 ans, cadre du secteur bancaire et secrétaire fédérale, en couple, deux enfants, adhérente depuis 1992, entretien réalisé le 26 juin 2018 au sein d'une fédération à Paris.

Figure repoussoir de l'ordre hétérosexuel[629], le risque de s'y voir associé est élevé comme le souligne Nicole qui décide de mettre de côté son engagement pendant 10 ans. L'étiquetage d'une sexualité suspecte, qui ne fait pas partie d'un cadre hétéronormatif[630],

---

627 Avril, Christelle. *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La dispute, Paris, 2014, pp.289.
628 Clair, Isabelle. « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, vol.60, n°1, 2012, pp.67-78.
629 Qui perdure à travers une logique différentialiste et hiérarchisée des sexes.
630 « Ce terme désigne le système, asymétrique et binaire, de genre, qui tolère deux et seulement deux sexes, où le genre concorde parfaitement avec le sexe (au genre masculin le sexe mâle, au genre féminin le sexe femelle) et où

devient un mécanisme puissant pour évincer ces femmes et leurs engagements sur un temps indéfini de l'espace syndical, comme dans l'espace politique[631]. L'injonction au cumul produit une répartition inégalitaire entre militant.e.s selon leur genre et leur classe en particulier chez les femmes. Par un levier de qualification couplet à une neutralisation de leur genre, certaines femmes parviennent à accéder aux mandats les plus rentables sur le « marché de l'engagement ».

Conclusion

Si la présence syndicale en entreprise, accolée à un faible nombre d'adhérent.e.s constitue un paradoxe bien connu du champ syndical français, nos résultats montrent également le développement d'un modèle de cumul des mandats depuis la fin des années 1990. La CFDT n'y échappe guère et le cumul constitue de plus en plus une norme syndicale souvent en dépit des militant.e.s. Cette norme n'est pas sans effet puisqu'elle produit conjointement une intensification et technicisation de l'activité syndicale : un double mécanisme de sélection.

Sur le premier aspect, le niveau de participation aux activités syndicales se concentre favorablement sur un certain type de profil. Dans le temps, l'injonction au cumul est inégalement supportée selon le genre et la classe à l'image des différents types de trajectoires de cumul « intermittentes », « intenables », « échelonnées », « linéaires-ascendantes ». Certain.e.s militant.e.s, en particulier les hommes cadres et professions intermédiaires, parviennent à résoudre la difficile équation de l'articulation des sphères imposée par le cumul, quand d'autres, notamment les femmes de milieux plus populaires, vivent davantage de difficultés. Mais cette réussite est largement dépendante de ressources économiques, culturelles, temporelles, mais aussi du poids de la sphère professionnelle et familiale dans l'espace syndical. Ces facteurs accélèrent ou ralentissent la trajectoire du cumul dans le temps.

L'injonction au cumul impose également une capacité à manier différents mandats simultanément avec des responsabilités syndicales aux contenus toujours plus techniques. Cet effet crée un principe de séparation qui assigne des mandats différents aux hommes et aux

---

l'hétérosexualité (reproductive) est obligatoire, en tout cas désirable et convenable. », Butler, Judith. *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, La découverte, Paris, 2006, pp.24.

631 Achin. Catherine. Dorlin, Elsa. « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, vol.31, n°3, 2008, pp.19-45.

femmes, et un principe hiérarchique qui fait qu'un mandat d'hommes vaut plus qu'un mandat de femmes. Alors qu'il n'existe pas de sélection sociale dans la répartition des mandats parmi les hommes, nos résultats soulignent un effet de clôture parmi les femmes. Seules les plus dotées parviennent à cumuler, le plus souvent au prix d'une neutralisation de leur genre (qui passe par une disponibilité biographique extensive, un certain capital économique et d'une mise à distance de la figure féministe) et d'un levier de qualification.

Dans le modèle de cumul des mandats, ces deux dimensions permettent de comprendre comment au fur et à mesure de la hiérarchie syndicale, les populations militantes s'homogénéisent en particulier parmi les femmes.

CONCLUSION PARTIE II

La seconde partie de la thèse a permis d'éclairer le processus par lequel le niveau d'engagement des militant.e.s de la CFDT s'intensifie. En privilégiant une approche structurelle et dynamique des raisons de l'engagement, nous avons été en mesure de souligner l'importance, outre le rôle de certaines propriétés sociales comme le niveau de qualification, de variables exogènes comme un certain niveau de disponibilité biographique. En effet, la prise de responsabilités syndicales, du premier mandat au cumul des mandats, nécessite du *temps en soi* et du *temps pour soi*.

Néanmoins, l'inégale disponibilité biographique selon le genre et la classe induit plus ou moins des difficultés d'engagement dans la durée. Ces difficultés sont liées en partie aux stratégies d'articulation des sphères de vie davantage en faveur des hommes. Malgré la mise en œuvre de politiques volontaristes qui privilégient l'engagement des femmes, comme a pu l'être la Loi Rebsamen qui favorise une mixité proportionnelle sur la liste des representant.e.s du personnel, les femmes, en particulier de milieu plus populaire, et au fil du nombre de mandats occupés, sont moins nombreuses relativement aux hommes. La mise au jour de l'intensification de l'activité syndicale par le développement du modèle du cumul des mandats permet de comprendre ce mécanisme. Le développement de cette norme militante dans l'espace syndicale affecte d'autant plus les femmes en raison de leurs positions au sein de la sphère privée et travail moins favorable pour s'engager, en particulier pour celles pour lesquelles il est plus difficile d'externaliser et d'alléger le travail domestique. Au fil du nombre des mandats occupés, les femmes de professions intermédiaires et cadres sont surreprésentées relativement aux employées et ouvrières. Les premières accèdent davantage à des mandats politiques reconnus, quand les secondes sont plus souvent cantonnées à des mandats de proximité, moins rentables sur le marché de « l'engagement ».

La suite de la thèse explore la question de la professionnalisation de l'activité syndicale. Nous nous demanderons si toutes et tous ont les mêmes chances d'accès à cette activité militante à temps plein et de quelle manière cet espace est segmenté ? La question de la disponibilité biographique dans le processus d'engagement sera à nouveau au cœur des réflexions menées.

PARTIE III – DEVENIR ET ÊTRE PERMANENT.E SYNDICAL.E

INTRODUCTION PARTIE III

En montrant précédemment de quelles manières certain.e.s salarié.é.s passent le pas de l'investissement militant, alors qu'un certain nombre vient grossir le rang des militant.e.s de la CFDT, nous avons été en mesure d'éclairer un processus incrémental inégal dans le temps selon le genre et la classe. Selon certaines ressources (économiques, culturelles, militantes) ainsi qu'une certaine disponibilité biographique (objective et subjective), les militant.e.s investissent plus ou moins intensément et durablement la sphère syndicale. Selon le niveau de ces facteurs, la vitesse d'obtention d'un premier mandat et du cumul est élevée (c'est-à-dire qu'elle se réalise rapidement). La durée des séquences est également affectée dans le temps. En effet, la durée de cumul syndical dépend étroitement du niveau des facteurs identifiés.

Nous voulons à présent vérifier si ce paradigme est valable dans la question de la professionnalisation de l'activité syndicale à travers la figure des permanent.e.s de la CFDT. Nombreuses sont les recherches à avoir insisté sur les facteurs sociohistoriques de la professionnalisation sans y définir au préalable ce que cette notion recouvre[632]. L'idée de professionnalisation est construite à la fois par le langage commun et par les sciences sociales[633]. Dans ces travaux, la figure du ou de la permanent.e apparait particulièrement éthérée. D'autres recherches s'intéressent quant à elles aux dimensions internes de la professionnalisation à partir de stratégies de re syndicalisation[634] et d'*organizing*[635] comme à la CFDT, où le nombre de permanent.e.s, que l'on peut définir comme l'ensemble des militant.e.s rémunéré.e.s pour leurs activités syndicales et qui y consacrent la totalité du temps professionnel, n'a cessé d'augmenter depuis la fin des années 1980[636]. A travers la figure des permanent.e.s, nous souhaitons questionner la notion de professionnalisation afin d'analyser les transformations du

[632] Bévort, Antoine. Labbé, Dominique. *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, La documentation française, Paris, 1992, pp.260.
[633] Ubbiali, Georges, « La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Elément pour une sociohistoire », Thèse de sociologie, Paris, Université Paris I – Panthéon Sorbonne, Paris, 1997.
[634] Mischi, Julian. « Gérer la distance à la « base ». Les permanents CGT d'un atelier SNCF », *Sociétés contemporaines*, vol.84, n°. 4, 2011, pp.53-77.
[635] Béroud, Sophie. « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol.85, n°. 1, 2009, pp.127-146.
[636] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°. 1, 2009, pp.31-56.

syndicalisme et de ses conceptions légitimes[637]. Cette notion polysémique[638] ne sera pas considérée à travers une définition par la possession d'une position rémunérée [639], ni par le savoir-faire et l'éthos[640] [641] [642], mais bien par la question du parcours, à savoir les manières dont les élu.e.s du personnel parviennent à cette position dans l'espace syndical de la CFDT. Ce prisme nous permet de comprendre plus finement les mécanismes qui agissent dans le temps pour devenir permanent.e. Cette dernière partie explore d'une part les freins et les ressorts de la professionnalisation syndicale des permanent.e.s, d'autre part l'hétérogénéité de cette catégorie syndicale à partir des trajectoires de ces militant.e.s au sein de la CFDT. Nous nous demanderons alors quelle place occupe la disponibilité biographique dans la professionnalisation de l'activité syndicale au-delà des mesures volontaristes mises en œuvre pour soutenir l'engagement des femmes dans cet espace syndical.

Le *chapitre 5* tente de comprendre comment devient-on permanent.e à la CFDT. Au-delà d'un contexte juridique à deux vitesses entre public-privé de la reconnaissance des professionnel.le.s du dialogue social, nous nous demanderons quels processus sociaux adviennent dans le passage en faveur de la sphère syndicale et si le passé syndical influence son avenir, en l'occurrence autour de la question du cumul des mandats. Nous nous demanderons également si les mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes ont ce niveau de l'organisation à une incidence réelle lors de cette séquence syndicale. Il sera alors question de comprendre de quelles manières cette promotion syndicale oscille entre un système formel et informel dans lesquels la disponibilité biographique y aurait une place déterminante.

Pour terminer, le *chapitre 6* s'intéresse à l'hétérogénéité des permanent.e.s de la CFDT. À partir des recherches en sciences politiques, il sera question d'étudier si les filières dites « *partisanes* » ou d'accès « *directe au centre* » dans le champ politique sont en vigueur dans la

---

[637] Nicourd, Sandrine. « Quelle professionnalisation du travail des militants locaux de la CFDT ? L'entreprise comme collectif d'engagement. », in Guillaume, Cécile (dir.), *La CFDT sociologie d'une reconversion réformiste*, Presse universitaire de Rennes, PUR, Rennes, 2014, pp.119-133.
[638] Michon, Sébastien. Ollion, Etienne. « Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives », *Sociologie du travail*, vol.60, n°1, 2018, en ligne.
[639] Michon, Sébastien. « Devenir professionnel de la politique. Militant et collaborateur politique », *Agora débats/jeunesses*, vol.52, n°2, 2009, pp.121-135.
[640] Lévêque, Sandrine. « L'entrée en politique : bibliographie sur les conditions sociales de la professionnalisation et de la "réussite" politique en France », *Politix*, n°35, 1996, pp.171-187.
[641] Lagroye, Jacques. « Etre du métier », *Revue française de sciences sociales du politique*, n°28, 1994, pp.5-25.
[642] Dulong, Delphine, Matonti, Frédérique. « Comment devenir un(e) professionnel(le) de la politique ? L'apprentissage des rôles au Conseil régional d'Ile-de-France », *Sociétés & Représentations*, vol.24, n°2, 2007, pp.251-267.

professionnalisation de l'activité syndicale longtemps expliquée sous l'égide d'un *cursus honorum.* À travers l'usage à nouveaux frais de la notion des filières d'accès, nous souhaitons évoquer l'importance de la longévité et du temps d'attente dans la sphère syndicale pour saisir les logiques d'accès et d'engagement. Par hypothèse, le temps, par le biais de la disponibilité biographique et de la question de l'articulation des sphères, structure l'espace considéré et les rapports de pouvoir au sein de celui-ci selon le genre et la classe.

CHAPITRE 5 – DEVENIR « PERMANENT.E » : UN ENGAGEMENT À LA PORTÉE DE TOUT.E.S ?

Introduction

Régulièrement assigné en « crise », tant du côté de la sphère scientifique[643] [644] que médiatique[645] [646], le syndicalisme français serait en proie à un problème de légitimité. Les facteurs régulièrement convoqués seraient ceux d'une montée de l'individualisation et d'un caractère utilitariste à l'adhésion d'une part, à la transformation des structures productives de l'économie du pays depuis les premiers chocs pétroliers d'autre part. Cette double assertion, qui repose sur la conviction d'une institutionnalisation pathologique de l'activité syndicale et de l'homogénéité de celle-ci, semble pourtant aveugle aux recompositions des formes de mobilisations et des pratiques syndicales dans le temps[647]. À cet égard, la question de la professionnalisation de l'activité syndicale semble ici importante, car elle tend à cristalliser certaines tensions autour de ce débat.

À ce jour, peu d'enquêtes se sont penchées sur les dynamiques et les ressorts du processus de professionnalisation syndicale, au sens d'une activité sociale individuelle/collective et dynamique qui implique la prise en compte de la dimension temporelle[648]. À juste titre Adrien Thomas écrit : « les modalités et les formes concrètes de la professionnalisation syndicale – le processus de sélection des permanents, leurs conditions de travail et les attentes de rôles auxquelles ils sont confrontés restent moins étudiés, faisant finalement apparaitre l'institutionnalisation syndicale comme un processus désincarné »[649]. Contrairement à Cécile Guillaume et Sophie Pochic pour qui le travail militant des permanent.e.s ne peut être associé à un métier « au sens de l'organisation et la structuration

[643] Labbé, Dominique. *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, l'Harmattan, Paris, 1996, pp.160.
[644] Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2000, pp.121.
[645] Sur cette question voire le traitement médiatique des syndicats au moment de la mobilisation contre la réforme des retraites en décembre 2019 : https://www.lefigaro.fr/conjoncture/pour-survivre-les-syndicats-vont-devoir-changer-20191114
[646] Ou encore : http://www.slate.fr/story/185483/syndicats-illegitimite-negociations-reforme-retraites
[647] Rosanvallon, Pierre. *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Calmann-Levy, Paris, 1988, pp.268.
[648] Fillieule, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°. 1, 2001, pp.199-215.
[649] Thomas, Adrien. « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol.8, n°. 3, 2017, pp.265-282.

d'un espace professionnel »[650], nous aborderons les permanent.e.s à partir de la notion de groupe professionnel. Cette notion désigne des personnes qui occupent une position similaire et qui sont plus ou moins capables de faire reconnaitre leur légitimité professionnelle dans la société pour établir leur statut, ici syndical. Ce cadre théorique nous permet d'une part de considérer les permanent.e.s comme un groupe au sein duquel existent des logiques en quête de reconnaissance et de légitimité sociale ; d'autre part, d'étudier ce groupe militant comme le fruit d'un processus évolutif, vulnérable, ouvert et instable tout en explorant leur dynamique et les conditions de leur professionnalisation (liées à leur reconnaissance politique ou au contrôle des formations)[651].

À partir de ce cadre théorique, l'objectif est double. D'une part, nous chercherons à comprendre les ressorts et les freins qui permettent de devenir permament.e dans le temps. Ce processus d'engagement sera déconstruit afin d'éclairer les mécanismes de sélection militante et syndicale à la CFDT, au-delà d'un cadre démocratique, entre système formel et informel de promotion. On regardera alors, s'il existe bel et bien une clôture des espaces de participation[652]. Par hypothèse et selon la littérature existante, à la CFDT les classes populaires seraient moins présentes parmi la catégories des permanent.e.s relativement aux classes moyennes supérieures, même si l'engagement des cadres est loin d'être une évidence[653].

Nécessaire mais insuffisant, nous mettrons également l'accent sur les questions d'articulation et de configuration des sphères. Nous chercherons *in fine* à montrer qu'on ne peut comprendre les pratiques et l'espace syndical sans qu'ils soient reliés à d'autres univers et dimensions sociales. Les chances de professionnalisation sont-elles les mêmes selon le genre et la classe, malgré la mise en place de mesures volontaristes ? Afin de dépasser la métaphore d'un plafond de verre, qui ne permet pas de rendre compte de la dynamique des inégalités entre les femmes et les hommes[654], nous testerons l'hypothèse de l'existence d'un « handicap

---

[650] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, vol.17, n°1, 2007, pp.79-103.
[651] Demazière. Didier, Gadéa. Charles, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La découverte, Paris, 2009, pp.20.
[652] Defaud, Nicolas. « La fin de l'ouvriérisme CFDT », , *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, sous la direction de Defaud Nicolas. Presses de Sciences Po, 2009, pp.143-192.
[653] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.
[654] Buscatto, Marie, Marry, Catherine. « « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au XXème siècle. », *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, 2009, pp.170-182.

cumulatif » (*Cumulative Disadvantage*) de Joan Acker[655] qui s'inscrit au sein d'un régime d'inégalités plus large à l'image d'autres univers sociaux (professionnels[656], artistiques[657], politiques[658], médiatiques[659] ou encore scientifiques[660]). Finalement, nous chercherons à montrer que le processus de professionnalisation et de clôture des espaces de participation à la CFDT ne peuvent se comprendre sans intégrer la problématique d'articulation.[661]

Dans un premier temps, nous reviendrons sur la question de la professionnalisation syndicale. Contre un rapport « évident » de celle-ci et par la même occasion de la figure même des permanent.e.s, une attention portée au contexte sera de mise afin de comprendre dans quelles structures sociohistoriques ces dernier.e.s évoluent. Au travers l'évolution du droit syndical au sein du secteur public, puis du secteur privé, nous montrerons dans une première section de quelles manières le premier secteur a pu primer sur le second en matière de reconnaissance et d'encadrement législatif des professionnels du dialogue social comme les permanent.e.s. Dans une seconde section, nous nous intéresserons au rôle de la CFDT dans la construction d'une légitimité des permanent.e.s, en nous appuyant sur le développement de la formation syndicale. Celle-ci s'accompagne également d'un souci d'égalité entre femmes et hommes jusqu'à une intensification des mesures à partir des années 2000.

Dans un second temps de notre présentation, nous nous attacherons à décrire la population des permanent.e.s. Jusqu'à présent, aucune enquête n'a été en mesure de le faire. Pour la première fois les données de l'enquête EPASY permettront de caractériser ces militant.e.s au regard de l'ensemble de la population de la CFDT. Nous serons en mesure de dire si la professionnalisation de l'activité syndicale donne lieu à une prétendue « fin de l'ouvriérisme » à la CFDT. Nous montrerons ensuite, à partir de modèles de survie, la

---

[655] Acker, Joan. « From glassing ceiling to inequality régimes », *Sociologie du travail*, vol.51, n°.2, 2009, pp.199-217.
[656] Marry, Catherine, et al. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol.153, n°. 1, 2015, pp.45-68.
[657] Buscatto, Marie. « Women in artistic professions. An emblematic paradigm for gender studies. », *Social cohesion and development journal*, n°2, pp.69-77.
[658] Achin, Catherine. « Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation », *Revue française de science politique*, vol.55, n°. 3, 2005, pp.477-499.
[659] Cardon, Vincent. Roharik, Ionela. « Le déploiement temporel des inégalités de genre dans le monde du journalisme. Une analyse longitudinale. », *Temporalités*, n°16, 2016, en ligne.
[660] Isabelle Backouche**,** Isabelle**.** Godechot, Olivier. Naudier, Delphine. « Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, 2009, pp.253-274.
[661] Sawicki, Frédéric. « Les temps de l'engagement. A propos de l'institutionnalisation d'une association de défénse de l'environnement », In Lagroye, Jacques (dir.), *La politisation*, Belin, Paris, 2003.

probabilité dans le temps d'accéder à cette position syndicale. Un premier modèle sera testé selon le genre, puis selon le passé syndical de la personne, à savoir si celui-ci augmente les chances de devenir permanent.e en ayant cumulé. Si cette expérience s'avère significative, nous nous demanderons si celle-ci procure les mêmes chances selon le genre, une sorte de prime à la masculinité dans le cumul.

Pour finir, nous testerons l'idée selon laquelle les militant.e.s connaissent des handicaps cumulatifs lié à d'autres sphères dans l'accès à cette position syndicale relativement aux hommes à partir d'un modèle de régression à temps discret. Nous finirons notre démonstration à partir d'un matériau qualitatif dans le but d'éclairer plus finement les mécanismes informels de sélection des permanent.e.s qui s'appuie en partie sur les ressources pour se rendre disponible.

A. Retour sur la « professionnalisation » syndicale

Si l'antériorité du droit syndical, droit de grève compris, des salariés du privé sur celui des fonctionnaires, explique la prégnance du modèle du syndicalisme ouvrier dans la fonction publique[662], nous verrons paradoxalement comment le secteur public fut pionnier dans la reconnaissance et l'encadrement de la professionnalisation syndicale. Dans un second temps, nous nous intéresserons à cette question au sein de la CFDT, à savoir de quelles manières les structures ont accompagné cette volonté. Nous reviendrons sur la question de la formation syndicale et les mesures volontaristes mises en place.

1. Public – Privé : une juridisation du « permanent » syndical à deux vitesses

Les recherches historiques[663][664] rappellent l'existence de détachement de personnels dans la fonction publique au profit des organisations syndicales dès le début du XXème siècle. À cette époque, l'organisation syndicale n'a pas à reverser de compensation salariale ou de rémunération aux fonctionnaires. Ces travaux permettent de rappeler avec force que le fait

[662] Join-Lambert, Odile. Mias, Arnaud. Pigenet, Michel. « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé », *Sociologie du travail*, vol.59, n°1, 2017.
[663] Siweck-Pouydesseau, Jeanne. *Le syndicalisme des fonctionnaires jusqu'à la guerre froide*, Presses universitaires de Lille, Lille, 1989.
[664] Christien, Robert. *Pratique du dialogue social. Droit syndical, droit de grève dans les trois fonctions publiques,* Berger-Levrault, 1998, pp.320.

précède la reconnaissance légale[665], puisque celui-ci relevait d'une appréciation particulière de l'employeur public, au « cas par cas » et de manière discrétionnaire. Ces formes et pratiques d'arrangements, non-instituées, existeraient jusqu'en 1946, date à laquelle le droit syndical dans la fonction publique sera reconnu.

Le préambule de la constitution de la IVème République énonce ainsi, dans le paragraphe 6, que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Le paragraphe 8 garantit, quant à lui, le droit à la participation en disposant que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ». Néanmoins, il faudra attendre 1983 et la Loi dite Le Pors, portant sur les droits et les obligations des fonctionnaires, pour instituer la possibilité d'un détachement dans le secteur public en raison d'un engagement syndical dans la lignée des Lois Auroux de 1982.

« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite »[666]. Dans ce cadre, chaque fonctionnaire bénéficie d'un droit qui lui permet d'exercer des fonctions électorales, d'accomplir un stage préalable à la titularisation, de suivre un cycle de préparation de concours ou enfin de disposer d'un mandat syndical. Ce droit est applicable dans chacune des trois fonctions publiques existantes, à savoir la fonction publique d'état, territoriale et hospitalière. Plus largement, le détachement confère aux permanent.e.s pour la première fois un statut de droit. En conséquence, l'administration est tenue d'accepter une demande de détachement, elle ne peut s'y opposer même pour nécessités de service. Dans ce cadre juridique du détachement syndical, la personne reste soumise aux droits et devoirs de la fonction publique tout en bénéficiant de la rémunération de celle-ci. Le champ d'application du détachement se fonde dès 1983 sur la position administrative de l'agent et non de sa situation. Autrement dit, les non titulaires sont exemptés de la possibilité d'être détaché.

Portant préjudice à l'égalité de traitement, le décret du 23 avril 1985 entendra élargir la Loi de 1983 au bénéfice des agents non titulaires. On parle ainsi de mise à disposition. La mise à disposition permet à l'agent contractuel de travailler hors de son administration d'origine sans

[665] Ubbiali, Georges. « La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Élément pour une socio-histoire », thèse de sociologie, Paris, Université Paris I-Panthéon Sorbonne, 1997.
[666] Source : portail de la fonction publique

rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine[667]. Si le détachement et la mise à disposition sont les principaux dispositifs au bénéfice des permanent.e.s pour exercer leurs engagements en structures syndicales, deux autres dispositifs complètent cet arsenal juridique. C'est notamment le cas des autorisations spéciales d'absences et des décharges d'activités de service qui s'apparente aux crédits d'heures au sein du secteur privé.

Du côté du secteur privé, la reconnaissance juridique des permanent.e.s n'aura lieu que 25 ans après le secteur public. Si le « droit syndical au sein des entreprises constitue un archipel méconnu qui demanderait une exploration systématique »[668], la Loi fournit un cadre juridique et incitatif pour les entreprises au détachement des permanent.e.s au sein du secteur privé pour la première fois en 2008. En effet, quand bien même la Loi du 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail est plus connue pour sa réforme des critères de représentativité syndicale (qui fixe à 10 % des voix dans les entreprises et 8 % dans les branches professionnelles), elle institue également un cadre pour les permanent.e.s du secteur privé, comme à *Magic Bank* (Encadré n°6).

Une convention collective, un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise déterminent les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salarié.e.s auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeur.e.s selon l'article 10. En application de l'article L. 2135-8 du Code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs. La mise à disposition du salarié au profit d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel.

---

[667] Le décret n°85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 a été abrogé par l'article 8 du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

[668] Ubbiali, Georges. « La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Élément pour une socio-histoire », thèse de sociologie, Paris, Université Paris I-Panthéon Sorbonne, 1997.

Encadré n°6 : Devenir permanent.e à *Magic Bank*

En 2009, à la suite de la Loi de 2008 portant sur la rénovation du dialogue social, *Magic Bank* entreprend l'écriture d'un accord qui formalise pour la première fois dans un texte unique les règles portant sur le droit syndical et l'ensemble des instances qui contribuent au dialogue social au sein de l'entreprise. Cet accord constitue une « *première étape importante* » dans la mise en place du droit syndical et de l'encadrement des détachements des permanent.e.s. Dans ce cadre l'article 2 prévoit notamment que : *« les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent détacher certains de leurs membres, salariés de Magic Bank, pour exercer des fonctions de permanents syndicaux au sein de l'entreprise ou en dehors* ». Y est également stipulé que ces « *salariés permanents sont affectés au sein des permanences nationales situées à Paris et, dans toute la mesure du possible, pour la totalité de leur temps de travail* ». Le nombre de permanents est attribué à chaque organisation syndicale représentative selon le nombre de suffrages exprimés en sa faveur au premier tour des élections professionnelles. La règle est la suivante : *« un crédit mensuel de 0,25 ETP (équivalent temps plein) pour chaque tranche d'un pour cent de suffrages exprimés obtenus* ». Cet accord entend également garantir des conditions d'un déroulement de carrière « normal », « *selon un principe d'équité et de non-discrimination, mais aussi en reconnaissant leur rôle dans la vie économique et sociale de l'entreprise*. ». Pour cela, un entretien annuel se déroule chaque année afin d'évaluer et aménager le détachement du ou de la permanente.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps plein et partiel pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 jour par mois. La demande de cette mise à disposition doit émaner de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs avec l'accord exprès par écrit du salarié. Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine. En cas de retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Se voulant être incitative à l'égard des entreprises et des branches, la Loi se voudra également être un mécanisme de régulation et de légitimation du

pouvoir institué dans l'intérêt de l'entreprise[669]. Chacune des régulations formelles, qu'elles aient pu être publiques ou privées, permettra de donner un cadre juridique à la professionnalisation de l'activité syndicale. Si cette institutionnalisation a pu être produite à différentes vitesses, elle n'en reste pas moins emblématique dans le processus de légitimation des permanent.e.s syndicaux. Cependant, nous aurions tort d'oublier le rôle du champ syndical et de la CFDT dans ce processus de reconnaissance et d'encadrement des « professionnel.le.s » du dialogue social. C'est ce que nous faisons à présent.

2. A la CFDT, une professionnalisation sous le signe de la formation

La formation syndicale[670], appréhendée comme un observatoire des transformations du monde syndical[671], permet de mettre en exergue la question de professionnalisation et de son processus. Si la formation syndicale n'a jamais été obligatoire à la CFDT, en reposant sur un modèle participatif, elle occupe néanmoins une place de plus en plus importante dans le transfert de savoirs et savoirs-faires syndicaux en particulier à la CFDT.

Comme le montre de manière très précise Cécile Guillaume, à partir d'un riche matériau, la formation des militant.e.s est une préoccupation ancienne et constante de la CFDT qui repose sur une tension permanente, entre fonction instrumentale et stratégique[672]. La formation participe au principe de légitimation de la pratique syndicale et de la professionnalisation de celle-ci. Socle d'une culture de l'organisation, la formation, entendue ici dans un sens non restrictif, évolua au gré des diverses orientations de la CFDT : dans un premier temps comme stratégie de distinction au sein du champ syndical pour ensuite évoluer vers l'affirmation et le soutien d'une stratégie de professionnalisation des militant.e.s, en particulier dans l'attention portée aux permanent.e.s des différentes structures.

---

669 Dirringer, Josépha. « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », *La Revue de l'Ires*, vol.87, n°. 4, 2015, pp.125-151.

670 Siblot, Yasmine. « Le dispositif institutionnel de socialisation : l'exemple des formations de « premier niveau » », Françoise Piotet éd., *La CGT et la recomposition syndicale*. Presses Universitaires de France, 2009, pp.267-293.

671 Ethuin, Nathalie. Yon, Karel. « Les mutations de l'éducation syndicale : de l'établissement des frontières aux mises en dispositif », *Le Mouvement social*, vol.235, n°. 2, 2011, pp.3-21.

672 Guillaume, Cécile. « La formation des responsables à la CFTC-CFDT : de la « promotion collective » à la sécurisation des parcours militants (1950-2010) », *Le Mouvement social*, vol.235, n°. 2, 2011, pp.105-119.

Dès les années 1950, la CFTC participe au développement de la formation dans une optique d'indépendance vis-à-vis de l'Église et de distinction au regard de la CGT. Ces formations prennent plusieurs aspects, telles que des formations dites de base, *d'études syndicales* ou encore les écoles normales ouvrières (ENO) pilotées par l'ICEFS (l'institut confédéral d'études et de formation syndicale crée par un responsable de la fédération de l'éducation nationale en 1938). À partir de 1960, la direction de la CFTC s'attèle à prendre en compte de façon plus systématique la formation des cadres pour accroitre le nombre de permanent.e.s. Lors de la création de la CFDT en 1964, la formation devient une priorité inspirée de la notion de « promotion sociale » dans l'optique de donner aux militant.e.s l'acquisition et le perfectionnement d'une culture militante tournée autour de moyens d'expressions écrites et orales[673]. À l'issue des événements du printemps de 1968, la CFDT s'interroge quant à son identité et sa stratégie. Cette période, dite du « recentrage », sera l'occasion pour la centrale de rejeter certains cadres de pensée au congrès de 1976 et abandonner la référence à l'autogestion et au socialisme dès le début des années 1980.

Si l'autogestion est abandonnée, elle n'en reste pas moins à l'origine du mode d'organisation décentralisée de la CFDT. Ce principe se retrouve alors au cœur des politiques de développement des formations. Chaque structure est en charge de celles-ci, de leurs constructions à leurs développements. Pour exemple, l'Union régionale interprofessionnelle (URI) de l'Ile-De-France développe dès 1983 son propre centre de formation, nommé l'IREFE (Institut régional d'études, de formation et d'expertises). L'institut est spécialisé dans la formation des représentant.e.s du personnel : formations aux mandats, mais aussi des mandaté.e.s juridique CFDT. À partir de 1981, la formation des permanent.e.s se transforme en raison de l'accroissement des droits et moyens syndicaux (Loi Auroux et Le Pors dans la fonction publique). S'opère alors un rapprochement stratégique entre formation syndicale et experts du monde universitaire dans le but de créer un pont entre des savoirs théoriques et des connaissances empiriques du syndicalisme. Ce lien se noue notamment avec la création d'instituts du travail et de parcours au sein de certaines universités[674]. L'objectif de professionnalisation finit par se renforcer autour d'un « management syndical »[675] à travers

[673] Olivesi, Stéphane. « La formation en communication des représentants syndicaux. Logiques institutionnelles et enjeux militants », *Réseaux*, vol.170, n°. 6, 2011, pp.163-189.
[674] Tanguy, Lucie. « Entre autonomie et intégration, la formation syndicale à l'université (1955-1980) », Guy Brucy éd., *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004).* La Découverte, 2007, pp.69-99.
[675] Guillaume, Cécile. Pochic. Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

l'apprentissage de techniques et de gestion d'entreprises dans l'optique d'une reconnaissance des savoirs et savoir-faire militants et syndicaux dans le monde professionnel comme l'explique Sébastien.

> *« Ba par exemple, les tracts, tu sais c'est vraiment sur le tas. J'ai fait des formations qui te permettent d'avoir des astuces, des principes. J'avais suivi une formation, assurée par une journaliste, pour savoir écrire et s'exprimer. Le truc qui m'a marqué, c'est faire des phrases de moins de 15 mots. Ça, c'est un truc qui m'est resté et que j'essaye d'appliquer, surtout dans les tracts. Sinon, oui, c'est l'expérience. Quand j'étais TPE-PME, j'ai fait une formation sur la communication écrite, il y avait un travail pratique. On devait amener un document, un tract réalisé par nous-mêmes. Heureusement que je connaissais l'animateur parce que … comment il m'avait démonté ! Mais c'est aussi comme ça qu'on apprend, c'est par la transmission du savoir, du savoir militant. Le côté empirique est vraiment mis en avant. Les formations de premier niveau permettent de maitriser le mandat et de comprendre comment fonctionne l'organisation, par contre par la suite ça devient un peu plus compliqué. Quand j'étais à la formation au niveau de l'URI, je militais pour avoir des formations plus universitaires pour bien comprendre et avoir des clés de compréhension. Mais moi je le vois, les militants sont beaucoup plus demandeurs d'outils clés en main que de formations. »* Sébastien, 52 ans, technicien du secteur privé, secrétaire fédéral, célibataire, sans enfants, adhérent depuis 1992, entretien réalisé le 12 décembre 2016 au sein d'une fédération à Paris.

Adossée à cette palette d'outils mise en œuvre dans le cadre d'un projet de professionnalisation syndicale assumé, celle-ci s'appuie également dans un souci d'égalité entre femmes et hommes dès les années 1980, avec une intensification des mesures volontaristes à partir des années 2000. La mise en place de quotas dans certaines instances syndicales, plus particulièrement au sommet de l'organisation, coïncide avec une volonté de soutenir la professionnalisation syndicale de certaines catégories militantes en particulier celle des femmes et plus tardivement celle des jeunes générations à la CFDT (cf. Chapitre 1).

B. Des conditions d'accès sexuées ou le mirage d'une égalité de fait

A ce jour, aucune enquête n'a été en mesure d'étudier avec précision les caractéristiques sociodémographiques des permanent.e.s, au mieux grâce à des données lacunaires, alors même que leur nombre ne cesserait d'augmenter depuis la fin des années 1980, selon Cécile Guillaume et Sophie Pochic[676]. À propos de cette sous-population et son dénombrement, Bévort et Labbé notent : « Autant il est aisé de mesurer la croissance de l'équipe dirigeante, autant suivre le développement de l'appareil confédéral requerrait un travail spécifique qui se heurterait à un problème de source »[677]. Dans leur étude sur la CFDT, ces auteurs ne citent pas de chiffre, et soulignent également la place grandissante des permanent.e.s dans la vie de la confédération. À juste titre, Georges Ubbiali, écrit à propos de cette comptabilité : « À ces permanents de niveau confédéral, il faudrait ajouter ceux salariés des fédérations. Il est difficile de fournir des indications plus précises sur leur nombre, car en ce domaine nul chiffre n'est disponible. À notre connaissance, la seule exception sont les chiffres cités par Jean-Paul Jacquier[678], ancien responsable de la CFDT. Dans cet article, l'auteur avance, sans plus de précision que le nombre de syndicalistes professionnels se monterait de 10 à 20 000. Il est cependant probable que les confédérations elles-mêmes ne connaissent pas les chiffres, en raison de l'éparpillement des moyens des appareils liés au fonctionnement fédéral. »[679] . À cela s'ajoute les permanent.e.s d'entreprises, celles et ceux qui officient dans les grands groupes, comme à *Magic Bank*, au sein d'instances nationales à temps plein.

A partir de l'enquête EPASY, nous caractériserons dans un premier temps les permanent.e.s de la CFDT et leurs spécificités sociodémographiques au regard de l'ensemble des militantes et militants de l'organisation syndicale. Dans une seconde partie, à partir de modèles de survies, nous intéresserons aux chances selon le genre et le passé syndical d'appartenir aux permanent.e.s « politiques », c'est-à-dire non affectés à des tâches techniques et/ou fonctionnelles.

---

[676] Guillaume, Cécile. Pochic. Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[677]Bévort, Antoine. Labbé, Dominique. *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, La documentation française, Paris, 1992, pp.260.
[678] Jacquier, Jean-Paul. « La difficile relève syndicale », *Esprit*, n°164, 1990, pp.135-144
[679] Ubbiali, Georges. « La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Élément pour une socio-histoire », thèse de sociologie, Paris, Université Paris I-Panthéon Sorbonne, 1997.

1. Sociographie des permanent.e.s de la CFDT

Au regard de l'ensemble des militantes et militants de la CFDT, les permanent.e.s sont une sous population relativement jeune, appartenant majoritairement aux catégories socioprofessionnelles supérieures, en particulier des professions intermédiaires et des cadres. Ces derniers perçoivent en moyenne un revenu mensuel net compris entre 1750 € et 3000€. Nous pouvons également remarquer que parmi les permanent.e.s, le père et la mère d'égo ont été syndiqués dans le passé. Surreprésenté.e.s parmi les zones géographiques hors de l'Ile-de-France, les permanent.e.s sont également plus souvent parents et en couple relativement à l'ensemble des militant.e.s de la CFDT en 2018. Parmi les permanent.e.s, les femmes sont significativement sous-représentées et relativement plus âgées que les hommes (Tableau n°11). Hommes comme femmes sont néanmoins surreprésentés dans les générations nées entre 1960 et 1980. On constate également une surreprésentation des cadres, professions intermédiaires et employés au détriment des ouvriers, chez les hommes et les femmes : moins de niveaux de qualification inférieure au Bac et plus de diplômés Bac+2 et Bac+3. Les femmes sont également plus diplômées que les hommes, comme c'est le cas en population générale. Le revenu des hommes permanents qui occupent au moins un mandat est relativement plus élevé que les femmes. Les femmes sont davantage issues de la région Île-de-France et du secteur public relativement aux hommes. Quatre hommes sur dix sont sans enfant. Moins de 30 % des femmes permanentes sont sans enfant, une infécondité relativement plus faible au regard de l'ensemble des femmes militantes de la CFDT. Enfin, les hommes permanents sont plus souvent célibataires relativement aux femmes permanentes, elles-mêmes plus en souvent en couple.

Si les données sont lacunaires dans le champ syndical, en revanche nombreuses sont les observations des professionnels de la politique : de celles et ceux qui vivent de et par cette activité (dont on tire l'essentiel d'un revenu et qui constitue une activité à temps plein) [680]. Si la comparaison avec cette population est discutable, tant du point de vue de l'activité que des moyens et ressorts pour y parvenir, elle reste néanmoins intéressante du point de vue des caractéristiques sociodémographiques.

[680] Weber, Max. *Le savant et le politique*, Plon, Paris, 1920.

Tableau n°11 : Statistiques descriptives des permanent.e.s de la CFDT en 2018

%		Mandats - Permanent.e.s		Ensemble des militant.e.s de la CFDT	
		Homme	**Femme**	**Homme**	**Femme**
Sexeratio		53	47	51	49
CSP	*Ouvrièr,e*	12	8	15	6
	Employé,e	15	35	21	36
	Technicien,ne	41	27	29	26
	Cadre	32	30	35	31
Tranche âge	*Moins de 40 ans*	13	15	13	17
	40 - 45 ans	18	12	13	14
	45 - 50 ans	16	17	15	18
	50 - 55 ans	20	20	22	20
	55 - 60 ans	20	29	20	22
	Plus de 60 ans	14	7	17	9
Génération	*Avant 1960*	23	13	21	14
	1960 - 1970	34	45	40	42
	1970 - 1980	33	30	28	31
	Après 1980	10	13	10	14
Diplôme	*< Bac*	27	23	24	21
	Bac	19	16	16	18
	Bac + 2	19	26	21	22
	Bac + 3	21	19	21	24
	>= Bac + 5	14	16	18	15
Père militant	*Non*	73	75	77	73
	Oui	27	25	23	27
Mère militante	*Non*	93	79	90	85
	Oui	7	21	10	15
Couple	*Oui*	75	76	78	67
	Non	25	24	22	36
Enfant	*0*	40	28	43	38
	1	31	31	26	26
	2	30	30	20	26
	Plus de 2	11	11	12	11
Secteur	*Privé*	72	61	75	62
	Public	28	39	25	38
Salaire net	*Moins de 1500 €*	12	19	14	27
	1500 € - 1750 €	12	13	14	14
	1750 € - 2000 €	15	25	16	19
	2000 € - 2500 €	26	27	25	23
	2500 € - 3000 €	18	8	17	8
	Plus de 3000 €	17	7	15	9
Région	*IDF*	15	20	18	17
	Autre	85	80	82	83

Lecture : En 2018, parmi les militant.e.s permanent.e.s de la CFDT, 53 % sont des hommes.
Champ : Militantes et militants actifs occupés permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N=209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Comme les député.e.s français femmes et hommes élu.e.s aux dernières législatives de 2017[681], nos permanents et permanentes syndiqué.e.s appartiennent aux fractions relativement dominantes au regard de l'ensemble de la population militante considérée, en particulier du point de vue du capital économique. Dans ce groupe militant, les femmes sont les plus présentes relativement aux autres strates militantes avec au moins un mandat syndical.

Néanmoins, les résultats appellent à nuancer « la fin de l'ouvriérisme »[682] [683] à la CFDT malgré certains « effets de clôture » d'espaces de participation au sein de la sphère syndicale. Les catégories populaires, ouvrières et employées, au sein de cette population militante sont certes sous-représentées, mais représentent tout de même 27 %[684] parmi les hommes et 43 % pour les femmes en 2018. S'il existe bel et bien une désouvrierisation[685] du discours et des revendications, comme le montre Nicolas Defaud à partir d'une sociographie des permanent.e.s de la CFDT, les milieux populaires n'ont en revanche pas déserté cette organisation comme cela est souvent souligné.

2. Une professionnalisation syndicale plus rapide pour les hommes et les « cumulant.e.s »

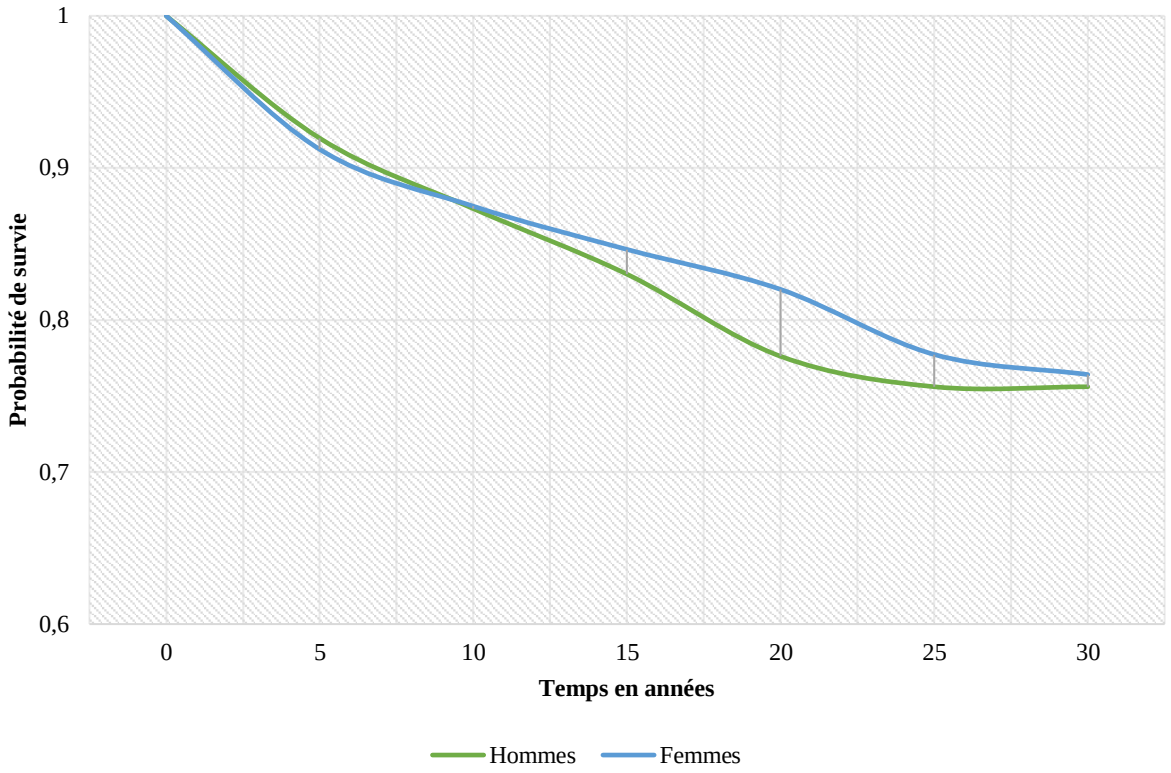
L'analyse comparée des conditions d'accès au statut de permanent montre que les chances de promotion syndicale demeurent légèrement en faveur des hommes. Pendant les dix premières années après l'adhésion syndicale, il n'existe pas de différences significatives selon le sexe dans l'accès au statut de permanent (Figure n°34). Cette période se caractérise très souvent par un niveau d'engagement variable qui semble avoir peu de conséquences sur les chances de devenir permanent.e selon le genre. Chaque militant se voit alors confier des mandats, en plus ou moins grande quantité (voir chapitre 4). Ensuite, les courbes qui représentent la durée écoulée avant de devenir permanent.e des hommes et des femmes s'écartent progressivement, en faveur des premiers, bien que l'évènement reste relativement

---

[681] Boelaert, Julien. Michon, Sébastien. Ollion, Étienne. « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol.68, n°5, 2018, pp.777-802.
[682] Defaud, Nicolas. « La fin de l'ouvriérisme CFDT », *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, sous la direction de Defaud Nicolas. Presses de Sciences Po, 2009, pp.143-192.
[683] Guillaume, Cécile. Pochic. Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[684] Ouvrier.e.s et employé.e.s
[685] Mischi, Julian. *Le communisme désarmé. Le PCF et les classes populaires depuis les années 1970*, Agone, 2014, pp.336.

rare. Vingt ans après l'adhésion syndicale, les hommes ont relativement plus de chances de devenir permanents que les femmes. En effet, vingt ans après leur adhésion syndicale, les femmes ont 18 % de chance de devenir permanentes, contre 23 % chez les hommes. Pour finir, les courbes tendent à converger à nouveau autour de trente ans après l'adhésion, signe d'un relatif et tardif rattrapage dans le temps.

Figure n°34 : Durées écoulées depuis l'adhésion syndicale avant de devenir permanent.e à la CFDT selon le sexe



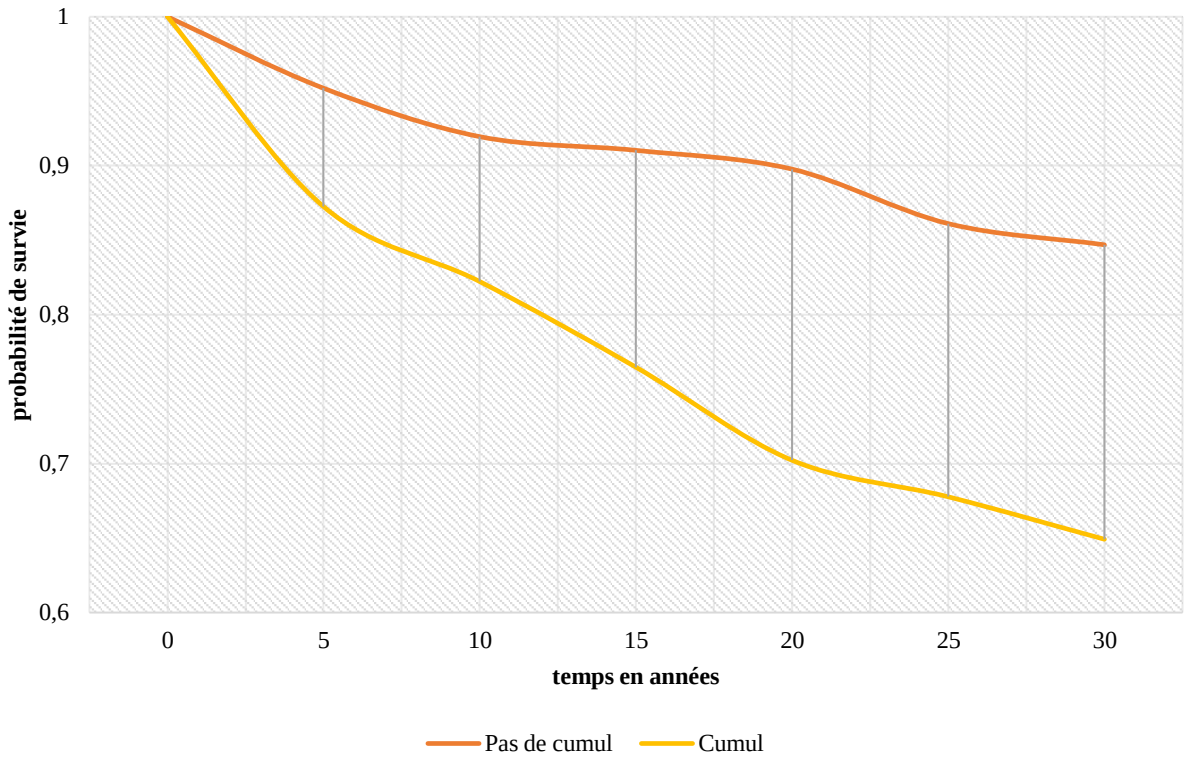
Lecture : 30 ans après l'adhésion syndicale, hommes et femmes ont autant de chance de devenir permanent.e.
Note : Pour des raisons de lisibilité, nous avons fait commencer l'échelle à 0,6 et non à 0.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Le même modèle selon que l'on ait cumulé de mandats[686] semble indiquer cette fois-ci toute l'importance de cette pratique syndicale dans la survenue de l'évènement « devenir permanent.e » (Figure n°35). Contrairement au modèle précèdent où l'évènement est

[686] La variable « cumul des mandats » est ici dichotomique, à savoir « 0 » si la personne n'a jamais cumulé au moins deux mandats durant la période d'observation et « 1 », si oui.

relativement rare au regard du genre, le cumul des mandats semble indiquer que les militant.e.s ayant cumulé dans le passé ont plus de chances d'être promus que ceux qui n'ont jamais cumulé. Les écarts de vitesses de promotion semblent ici relativement importants. Vingt ans après avoir adhéré, une personne qui n'a jamais cumulé de mandats a 10 % de chances de devenir permanent.e contre 30 % pour une personne qui a cumulé au moins deux mandats dans sa carrière syndicale. Cet écart tend à s'accroitre toujours plus au court du temps. La pente de la courbe de survie « cumul » est plus forte de celle nommée « pas de cumul ». Ce résultat rejoint et confirme celui de Cécile Guillaume[687] et Thomas Breda[688]. Le moyen le plus fréquent de devenir permanent.e syndical.e en France reste le cumul des mandats, en particulier à la CFDT.

Figure n°35 : Durées écoulées depuis l'adhésion syndicale avant de devenir permanent.e à la CFDT selon le cumul des mandats



Lecture : 30 ans après l'adhésion syndicale, les militant.e.s qui ont cumulé des mandats, ont relativement plus de chance de devenir permanent.e.
Note : Pour des raisons de lisibilité, nous avons fait commencer l'échelle à 0,6 et non à 0.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

[687] Guillaume, Cécile. *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.254.
[688] Breda, Thomas. *Les représentants du personnel en France*, Presses de Sciences Po, Paris, 2016, pp.118.

Pour finir, nous avons voulu évaluer l'impact du cumul selon le genre. Dans cette optique, nous croisons l'effet du genre et du cumul sur les chances de devenir permanent.e. Notre but est de dégager des effets plus ou moins marqués selon les situations. Les écarts de vitesses de promotion selon le passé syndical semblent plus importants parmi les femmes qu'au sein des hommes (Voir Annexes Statistiques, n°2 et n°3, page 443). Avoir cumulé dans le passé augmente significativement les chances de devenir permanente. C'est d'autant plus significatif chez les femmes relativement aux hommes. Dans cette optique, il semble que les hommes aient moins à s'investir dans leur engagement syndical pour espérer obtenir une promotion syndicale ; tandis que le cumul semble être une des conditions indispensables pour devenir permanente. Vingt ans après leur adhésion syndicale, les femmes n'ayant jamais cumulé de mandats ont 6 % de chance de devenir permanente ; tandis que les hommes ont 16 % de chance à situation égale. L'effet « accélérateur » d'être un homme sur les chances de promotion peut tenir, au moins en partie, à des conditions plus « souples » pour ces derniers contrairement aux femmes. En moyenne, les femmes ont cumulé 5,3 années avant de devenir permanentes ; tandis que les hommes ont en moyenne cumulé 4,9 années avant d'être permanents.

C. Repérages et procédures de sélection : un système en faveur de certaines femmes

Pour analyser plus finement ces inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à la position de permanent.e et la manière dont celles-ci se cumulent, nous mettons à présent en œuvre un modèle de régression logistique multinomiale à temps discret (Voir Annexe Méthodologique, n°5, page 437)[689]. On cherche à montrer de quelle manière le processus de professionnalisation s'encastre au sein de problématiques plus larges, telles que des « handicaps cumulatifs » et extérieurs à la sphère syndicale. L'accès à cet espace syndical serait lié à un régime d'inégalités plus étendues. Dans un second temps, le matériau qualitatif nous permettra de comprendre de quelles manières les mécanismes de cette sélection s'opèrent informellement.

[689] Allison, Paul. « Discrete time methods for the analysis of event histories », *Sociological Methodology*, vol.13, 1982, pp.61-98. Il permet de modéliser la probabilité de connaitre un évènement (ici, devenir permanent) dans le temps sachant qu'on ne l'a pas connu auparavant. Ce type de modèle est particulièrement bien adapté aux données en temps discret, c'est-à-dire une observation par année et permet de modéliser des événements concurrents : devenir ou non permanent.e.

1. L'existence d'un handicap cumulatif pour les femmes

Les résultats montrent que les femmes, toutes choses égales par ailleurs, ont significativement plus de chances de devenir permanentes syndicales relativement aux hommes (Tableau n°12)[690]. Contrairement aux résultats précèdent, et en contrôlant certaines variables, les femmes ont à caractéristiques égales plus de chances de devenir permanent. Le niveau de capital économique (approché ici par le revenu mensuel net avant imposition) est significatif pour les femmes. Toutes choses égales par ailleurs, plus le revenu sera élevé, plus les chances de devenir permanente augmentent, notamment pour les femmes rémunérées entre 1 750€ et 2 000€ et entre 2 500 € et 3 000€. En revanche parmi les militants, le niveau de rémunération n'a pas d'influence sur le passage au statut de permanent syndical. Alors que le niveau de qualification est un facteur essentiel à l'adhésion, jusqu'au cumul des mandats : les chances de devenir permanente ne sont pas corrélées au niveau de diplômes toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat en appelle à une discussion sur un prétendu levier de qualification dans l'engagement syndical. Il semblerait que ce dernier ait un effet relativement plus important en amont de l'événement « devenir permanent.e » chez les femmes et les hommes.

Si la probabilité de devenir permanente est relativement plus faible chez les femmes cadres, seuls les professions intermédiaires ont une plus forte probabilité de connaitre cet évènement syndical. Le capital militant augmente significativement les chances de devenir permanente chez les femmes toutes choses égales par ailleurs, en l'occurrence lorsque les deux parents de la militante ont été eux-mêmes militants. La socialisation militante, comme ressource reconvertible dans le temps est significative dans le champ syndical pour les femmes afin d'accéder à des responsabilités syndicales à temps plein. Enfin, les plus jeunes générations, en particulier féminines, ont toutes choses égales par ailleurs, plus de chances de devenir permanentes. Ce résultat rentre en résonnance avec la volonté affichée des structures de porter une attention particulière au renouvellement générationnel des équipes syndicales ainsi qu'au vieillissement de celles-ci[691].

---

[690] Ce résultat s'explique en raison de la méthodologie employée. L'analyse non paramétrique est une méthode descriptive qui ne prend pas en compte l'influence des covariables contrairement au modèle semi-paramétrique (modèle de Cox) ou comme notre régression logistique à temps discret.

[691] Béroud, Sophie, et al. « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des « jeunes travailleurs », *La revue de l'Ires*, vol n°99, n°3, 2019, pp.91-119.

Nécessaires, mais non suffisantes dans les chances de devenir permanent.e, les variables dispositionnelles (la capital économique, culturel et militant) ne sauraient à elles seules éclairer le processus pour accéder à ce statut. C'est pourquoi nous nous penchons également sur les variables structurelles. Toutes choses égales par ailleurs, plus le taux de féminisation de la fédération est élevé, moins les chances d'être permanente sont rendues possibles. Ce résultat est d'autant plus vrai pour les femmes. Là encore, ce résultat fait écho à l'attention portée de certaines structures, en particulier celles où les femmes sont sous-représentées dans le but d'afficher « une parité de fait ». D'une certaine manière, nous pouvons dire que ces militantes bénéficient au sein de ces fédérations d'un avantage comparatif, d'une forme d'« escalator de verre »[692] dans l'accès à la permanence de l'activité syndicale. Si la région ne semble ici, ne pas avoir de rôle significatif, cela tient en partie à notre considération large du statut de permanent. En étudiant plus précisément les différentes filières d'accès au pouvoir syndical, la mobilité géographique sera au premier plan dans le chapitre suivant, notamment pour comprendre les différences entre les permanet.e.s en entreprise et celles et ceux en structure où la question du célibat géographique se pose régulièrement.

Sans distinction de genre, être rattaché au secteur public augmente la probabilité de devenir permanet.e à caractéristiques égales. Plus ancien et mieux encadré, le droit syndical en matière de détachement et de mise à disposition au sein des structures syndicales y serait plus aisé relativement au secteur privé. La discrimination syndicale y serait également moins importante. Les salariés syndiqués du secteur privé sont plus nombreux (50 %) à déclarer avoir été discriminés en raison de leur activité que les agents du secteur public (40 %) [693]. Enfin, les femmes qui ont adhéré après les années 2000 ont relativement plus de chances de devenir permanentes. À partir des années 2000, une intensification des mesures en faveur des femmes se développe. En 2001, le Conseil national adopte un objectif de mixité proportionnelle pour les fédérations, de parité pour l'interprofessionnel et la confédération ; tandis qu'en 2010 la nécessité d'une action volontariste en matière de mixité est réaffirmée, au cœur de la politique de renouvellement des responsables. Pour la première fois un plan d'action mixité (PAM) sera mis en œuvre à partir de 2012. Enfin, on remarque parmi les variables situationnelles et dynamiques la non-significativité de la situation professionnelle. En France, les populations

[692] Williams, Christine. L. « The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions », *Social problems,* vol.39, n°3, 1992, pp.253-267.
[693] Défenseur des droits, *12e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Edition consacrée aux discriminations syndicales*, Études et Résultats, 2019, pp.40.

inoccupées adhèrent et prennent très rarement des responsabilités syndicales. Cela s'explique par de la place centrale du syndicalisme sur le lieu de travail. En revanche, ce résultat souligne la prégnance de la stabilité de l'emploi comme condition pour devenir permanent.e. L'événement « chômage » est trop rare pour être significatif.

Du côté de la sphère privée, toutes choses égales par ailleurs, être en couple augmente les chances de devenir permanente pour les femmes. En revanche il semble exister une relation positive et significative entre promotions syndicales des militants et la taille de leur descendance : une prime à la paternité. Ces résultats rejoignent ceux de plusieurs auteur.e.s sur ce phénomène largement connu dans l'univers professionnel[694], mais oublié du champ politique, militant et syndical. Anne-Marie Devreux et Michèle Ferrand ont ainsi montré que l'avantage procuré par le statut d'époux et de père dans la carrière semble proportionnel au handicap procuré par celui d'épouse et de mère[695]. Deux types d'explication sont régulièrement convoqués pour expliquer la « fortune des pères féconds, et l'infortune des célibataires ». D'une part le prisme fonctionnaliste, selon lequel existerait une complémentarité « harmonieuse et fonctionnelle » des rôles sexués[696] [697]; d'autre part une réussite dépendante de représentations dominante de la virilité, à la fois sur le plan familial et professionnel[698].

Nos résultats tendent ici à nuancer le premier modèle au profit du second. Selon François de Singly[699], le coût professionnel de la vie conjugale s'avère toujours plus élevé pour les femmes que pour les hommes et varie de façon inverse : « les hommes rentabilisent mieux leurs diplômes dans l'emploi lorsqu'ils se marient et deviennent pères, alors que la vie (et de mère) se solde pour les femmes par un manque à gagner social et économique »[700]. Pourtant, nos résultats suggèrent une relation moins systématique et mécanique de ce prisme. En effet, être en couple pour les femmes relativement aux hommes se solde ici par un avantage, alors qu'il

---

[694] Gadéa, Charles, Marry, Catherine. « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, vol.3, n°. 1, 2000, pp.109-135.
[695] Devreux, Anne-Marie. Ferrand, Michele. « La parentalité dans le travail : Rôles de sexe et rapports sociaux », in *Le sexe du travail*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 1984, pp.113-126.
[696] Parsons, Talcott. « The father symbol: an appraisal at the light of psychoanalytic and sociological theory », in *Symbols and values: an initial study*, Harper and Row, New York, 1954, pp.523.
[697] Benson, Leland. *Fatherhood. A sociological perspective*, Random House, New York, 1968, pp.371.
[698] Déjours, Christophe. « Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail », *Les cahiers du Mage*, n°3-4, 1997, pp.147-158.
[699] De Singly, François. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Presses universitaires de France, Paris,1994, pp.256.
[700] Selon François de Singly, les hommes mariés obtiennent un meilleur rendement sur le marché du travail au regard des hommes célibataires ; les femmes célibataires plus que les femmes mariées ; celle des hommes mariés plus que les femmes mariées ; celle des hommes célibataires plus que les femmes célibataires.

existe une prime à la paternité. Dans un contexte concurrentiel entre militante et militant dans l'accès à cette position syndicale, les normes de conjugalité pour les femmes et de paternité pour les hommes semblent se renforcer plutôt que s'alléger dans un souci de respectabilité des rôles féminins et masculins. Devenir permanent.e devient également un moyen d'alléger les conflictualité des sphères et des temporalité associées. En effet, en investissant à temps plein la sphère syndicale, les tensions liées à l'univers professionnel s'apaisent. Devenir permanent.e devient une solution pérenne au regard de la problématique d'articulation selon la situation parentale et conjugale.

Enfin, les résultats obtenus confirment la place déterminante du cumul des mandats pour devenir permanent.e à la CFDT. Toutes choses égales par ailleurs, avoir occupé un ou plusieurs mandats accroit significativement les chances d'accéder à cette position. Néanmoins, ce résultat varie selon le genre. Les femmes ont toutes choses égales par ailleurs plus de chances de devenir permanent que les hommes dans le cumul des mandats. Autrement dit, pour devenir permanentes, les militantes de la CFDT doivent avoir davantage cumulé relativement aux militants, or nous savons que le modèle de cumul des mandats est source d'inégalité et d'éviction selon le genre et la classe d'appartenance, en l'occurrence dans la question de l'articulation des sphères (cf. chapitre 4). D'autre part le temps passé à cumuler semble lui aussi déterminant. Pour devenir permanentes, les femmes doivent pouvoir cumuler relativement plus longtemps que les hommes. Cet avantage temporel des hommes sur les femmes interroge directement la capacité et les conditions du maintien de l'engagement pour devenir permanent.e. quand bien même le modèle traditionnel du *male-breadwinner/female-caregiver* n'a pas été remplacé[701] par celui du *dual-earner/dual-caregiver*[702].

[701] Pailhé, Ariane, Solaz, Anne. « Synthèse La famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.461-489.
[702] Crompton, Rosemary. *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford, 1999, pp.254.

Tableau n°12 : Probabilités de devenir permant.e dans le temps (Odds ratio)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Chance de devenir permanent.e…			
Variables dispositionnelles			
Genre			
Homme	*Ref*	-	
Femme	1,4*		
Salaire mensuel net			
Moins de 1500 €	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 1500 € et 1750 €	NS	NS	NS
Entre 1750 € et 2000 €	NS	NS	2,1**
Entre 2000 € et 2500 €	NS	NS	NS
Entre 2500 € et 3000 €	NS	NS	2,9*
Plus de 3000€	NS	NS	NS
Capital culturel certifié			
BAC	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Inférieur au BAC	NS	NS	NS
BAC + 2	NS	NS	NS
BAC + 3/4	NS	NS	NS
BAC + 5 et plus	NS	NS	NS
Capital militant			
Aucun parent militant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Au moins un parent militant	NS	NS	NS
Les deux parents militants	NS	NS	4,6***
PCS			
Employé,e	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Ouvrièr,e	NS	NS	NS
Profession intermédiaire	NS	2*	NS
Cadre	NS	NS	0,4*
Génération			
Avant 1960	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 1960 et 1970	NS	NS	NS
Entre 1970 et 1980	NS	NS	NS
Après 1980	2,4**	NS	6,1***
Variables structurelles			
Taux de féminisation de la fédération d'appartenance			
Moins de 40 %	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Entre 40 % et 50 %	0,6**	NS	0,4*
Plus de 50 %	0,7*	NS	0,3***
Région			
Ile-De-France	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Autres régions	NS	NS	NS
Secteur			
Privé	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Public	NS	NS	NS

Génération d'adhésion			
Avant 2000	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Après 2000	NS	NS	1,7*
Variables situationnelles			
Situation professionnelle			
Actif.ve occupé.e	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Inactif.ve	NS	NS	NS
Nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans			
Aucun enfant	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Un enfant	NS	NS	NS
Deux enfants	NS	NS	NS
Trois enfants	NS	NS	NS
Plus de trois enfants	2,7**	5,6***	NS
Situation matrimoniale			
Célibataire	*Ref*	*Ref*	*Ref*
En couple	1,4*	NS	2,3***
Nombre de mandats cumulés			
Aucun	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Un mandat	3,6***	3,1***	5,1***
Deux mandats cumulés	3,6***	2,6***	5,8***
Trois mandats cumulés ou plus	3,7***	3,4***	4,8***

*** :** significatif à 10 % ; significatif à 5 % ; significatif à 1 % ; NS non significatif.
Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, être une femme augmente les chances d'être permanente ; appartenir à une fédération où les femmes représentent plus de 50 % des effectifs les diminue. Un odd ratio supérieur à 1 augmente les chances, quand un odd ratio inférieur de 1 les diminues.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N= 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Comme dans les grandes entreprises, le dévouement total sur le long terme ouvre un accès aux plus hautes sphères du pouvoir[703]. L'organisation syndicale favorise et sélectionne les militantes en capacité de s'investir dans le temps, celles pour lesquelles le caractère dévorant de l'activité est moins subi dans le temps. En somme, les différences de chances de promotion syndicale entre femmes et hommes semblent s'enraciner dans des modèles différents. Malgré le renforcement de politiques volontaristes depuis les années 2000 en faveur des femmes, celles-ci sont encore sur sélectionnées relativement aux hommes dans le sens où elles connaissent des handicaps cumulatifs [704] dans leur progression militante et syndicale. Ces freins qui se cumulent

[703] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, vol.nº 17, n°. 1, 2007, pp.79-103.
[704] Bielby, Denise. Bielby, William. « Cumulative versus continous disadvantage in a unstructured labor market », *Work and occupation*, n°19, 1992, pp.366-489.

dans l'accès à la professionnalisation syndicale sont liés à d'autres univers, à un régime d'inégalités entre femmes et hommes plus large.

2. Les mécanismes informels de sélection : une sororité de classe ?

Si la mise en place de certaines mesures volontaristes a pu donner un cadre formel, l'enquête de terrain révèlera par quels moyens la sélection repose également sur des mécanismes informels. En septembre 2018, l'entretien avec une secrétaire fédérale d'un secteur à prédominance féminine en charge du « dossier femme » et de la sélection des futur.e.s permant.e.s se révélera particulièrement intéressant et significatif sur plusieurs points.

Anna a 48 ans au moment de notre entretien à la fédération. Issue d'une famille de hauts fonctionnaires de province, elle reconnait n'avoir jamais baigné dans une culture militante pendant son enfance ni son adolescence : *« Je n'ai pas de culture familiale syndicale. Chez moi c'était plutôt « syndicat = caca » avec une éducation traditionnelle plutôt à droite […] au lycée ou encore à la fac, je n'ai jamais été engagée, même pendant Devaquet. Encore aujourd'hui, je conserve mon éducation bourgeoise. La dernière fois sur le terrain par exemple, pour déjeuner avec des aides à domicile, j'essaye de m'adapter, ce n'est pas toujours évident…j'ai besoin de manger avec des couverts moi, même mon sandwich… et sur le terrain c'est pas toujours évident si vous voyez ce que je veux dire ! »*. Titulaire d'une BAC + 3, elle intègre une mutuelle dans laquelle elle occupera un poste de chargée de communication. Elle adhère en 1997 à la CFDT à la suite d'un conflit avec son employeur et par affinité avec le délégué qui lui apporte soutien et conseil. Elle accepte d'être pour la première fois sur une liste syndicale en 2000 : *« C'était un truc très perso en fait, un peu secret. Dans mon univers personnel, les syndicats n'existaient pas. J'avais une vision un peu virulente du syndicalisme, du genre on crame des pneus. Je trouvais cela vulgaire pour tout vous dire* ». Célibataire, sans enfant, Anna surinvestit son engagement : « *À cette époque, j'y passe mes RTT pour faire du syndicalisme, mes soirées et weekends. Je n'avais plus de vie sociale* ». Après 5 ans de développement de sa section syndicale, durant lesquels elle cumule le mandat de DP, DS et CE, elle décide de contacter la fédération : « *Un jour, je me décide d'appeler la fédération en leur disant qu'on avait 80 adhérents et qu'on se sentait un peu seul. On était seul dans notre coin. Finalement, on commence à faire du bruit à la fédé à Paris. On me propose d'intégrer le groupe jeune. De fil en aiguille, je prends un mandat national dans un quota groupe jeune* ». Elle accepte de devenir permanente en 2005.

En 2006, à 36 ans, Anna attend son première enfant. Elle décide de mettre de côté son engagement. *« Clairement, c'était incompatible d'avoir un bébé et un mandat national. Je décide de tout arrêter. En même temps on me propose un nouveau poste dans une boite intéressante* ». Après son congé maternité, Anna intègre une nouvelle entreprise en 2007, mais très vite elle est « *rattrapée par le syndicalisme* ». Elle décide alors de remonter une section syndicale : « *pendant tout ce travail, je m'arrange avec mon mari. Les grands-parents prennent en charge la garde ou alors j'embauche des jeunes filles. C'était pour mon engagement, pour moi. Dans ma nouvelle entreprise, c'était aussi open-bar sur les heures de délégation.* ». La section devient représentative et se fait une nouvelle fois « *repérée* » par la fédération. En 2011, elle intègre la commission exécutive de la fédération.

Ce nouveau mandat de permanente entraine plusieurs arrangements et réajustements conjugaux, dont une négociation sur le nombre de jours pendant lesquels elle se rendra à Paris. « *Mon mari est éducateur spécialisé, il est assez ouvert sur le militantisme et la parité. Je gagne plus que lui, mais ce n'est pas grave, il ne perd rien de sa virilité* ». À la fédération, elle devient référente égalité femme/homme et met sur pied le premier « plan d'action mixité » (PAM) en lien étroit avec la confédération et devient en charge du repérage des nouvelles et nouveaux militants *« à faire monter »*.Si elle reconnait favoriser davantage les femmes dans la sélection, contre le tuilage entre hommes, elle pratique néanmoins une sélection sociale implicite parmi les femmes, un rapport de domination et hiérarchisation au sein même de la catégorie femme, bien au-delà du mythe de la sororité au sein de la sphère syndicale [705] : « *Le repérage des militantes se passe sur du feeling principalement. Je me rends à beaucoup de réunions de syndicats. Ça se passe notamment sur la prise de paroles, de l'intérêt porté à la chose. Mais on n'a pas de tuto pour repérer les jeunes femmes […]. En vrai, je suis plutôt contre les quotas. Ce qui compte pour moi chez les nouveaux, ce sont les capacités à s'exprimer et prendre en charge des dossiers !* ». En apparence neutre, ce discours sous-tend un mécanisme de sélection : la capacité de se rendre visible au sein de l'organisation syndicale. Pour pouvoir être « repéré » et être étiqueté « militant.e à potentiel » encore faut-il être visible et pouvoir l'être à moyen et long terme, c'est-à-dire disposer d'une disponibilité biographique comme moyen de distinction.

[705] Le Quentrec, Yannick. « Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource », *Travail, genre et sociétés,* vol.30, n°. 2, 2013, pp.53-72.

Au sein de la sphère privée, les statistiques descriptives de l'enquête EPASY indiquent notamment une répartition du travail domestique (payer les factures et tenir les comptes, la préparation des repas, faire les courses ou encore le bricolage, l'organisation du quotidien et le travail parental) plus égalitaire parmi les permanent.e.s relativement aux autres sous-populations militantes de la CFDT (Tableau n°13). En 2018, parmi les militant.e.s qui s'occupent autant que leur conjoint.e de tenir les comptes, préparer les repas quotidien, faire faire les courses ou encore le bricolage et le jardinage, les permanent.e.s sont surrépsenté.e.s. Parmi les permanent.e.s la charge mentale, au sens de penser l'organisation du quotidien, est relativement plus égalitaire au regard des autres sous populations syndicales de la CFDT. Si les tâches domestiques incombent toujours plus aux militantes, on remarque une participation nettement plus élevée du conjoint parmi les permanent.e.s, une répartition des tâches au sein de la sphère privée plus égalitaire relativement aux autres groupes militants. La répartition égalitaire du travail parental au sein du couple y est également plus fréquente parmi les permanent.e.s. 60 % des permanent.e.s de la CFDT déclare s'occuper autant que leur conjoint.e des enfants. Néanmoins, les tâches domestiques et parentales dites « féminines » (s'occuper des enfants, laver et repasser le linge, penser au quotidien etc.) restent encore l'apanage des militantes au sein du couple (Voir Annexe Statistiques supplémentaires, n°4, page 444).

Tableau n°13 : Statistiques descriptives du travail domestique et parental selon les populations syndicales de la CFDT en 2018

%	Adhérent.e	Mandat.s - Non Permanent.e.s	Non Mandat.s - Permanent.e.s	Permanent.e.s	Ensemble
Payer les factures et tenir les comptes					
Le plus souvent moi	63	63	62	58	62
Autant moi que mon/ma conjoint.e	27	24	24	**29**	26
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	10	13	14	13	12
Une autre personne	0	0	0	0	0
Préparer les repas quotidien					
Le plus souvent moi	57	57	57	47	51
Autant moi que mon/ma conjoint.e	16	16	16	**25**	21
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	26	26	26	28	27
Une autre personne	1	1	1	0	1
Faire les courses d'alimentation					
Le plus souvent moi	56	49	49	46	50
Autant moi que mon/ma conjoint.e	27	28	38	**33**	30
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	17	22	13	21	20
Une autre personne	0	0	0	0	0
Laver, repasser le linge					
Le plus souvent moi	57	45	58	48	50
Autant moi que mon/ma conjoint.e	19	17	19	18	18
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	23	36	22	33	30
Une autre personne	2	3	1	2	2
Faire la vaiselle, remplir le lave-vaiselle					
Le plus souvent moi	45	41	48	37	42
Autant moi que mon/ma conjoint.e	46	46	40	44	45
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	8	11	11	19	12
Une autre personne	1	3	1	0	1
Faire le bricolage, le jardinage					
Le plus souvent moi	49	54	50	46	50
Autant moi que mon/ma conjoint.e	24	23	22	**26**	24
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	24	19	27	25	23
Une autre personne	3	4	1	3	3
Penser à l'organisation du quotidien					
Le plus souvent moi	58	48	59	48	52
Autant moi que mon/ma conjoint.e	28	42	35	**36**	36
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	13	10	6	16	12
Une autre personne	0	0	1	0	0
S'occuper des enfants					
Le plus souvent moi	37	29	33	28	31
Autant moi que mon/ma conjoint.e	52	50	56	**60**	53
Le plus souvent mon/ma conjoint.e	10	20	10	11	14
Une autre personne	1	1	1	1	1

Lecture : En 2018, parmi les militant.e.s qui s'occupent autant que leur conjoint.e de préparer les repas, 25 % sont permanent.e.s
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

« *Il fait les courses et la cuisine et je m'occupe du linge. On a aussi une femme de ménage qui fait le ménage courant on va dire. Elle fait une heure par semaine. Le ménage est assez bien réparti. On n'y passe pas notre vie non plus. C'est quand même plutôt moi. Je fais deux heures par semaine. Et on a une repasseuse qui fait les chemises de monsieur parce qu'il va travailler en costard cravate. On a quelqu'un pour le repassage et qui fait le ménage, enfin voilà au total elle fait deux heures de ménage et une heure de repassage. On a la chance d'avoir des enfants qui n'ont pas de devoirs (ils sont scolarisés au sein d'un établissement Montessori). Il n'y a pas d'obligation de faire des devoirs, c'est plutôt agréable Enfin voilà, ça me laisse un peu plus de temps finalement !* » Gwenola, 41 ans, cadre du secteur énergétique, secrétaire national, en couple, deux enfants, adhérente depuis 2003, entretien réalisé le 9 mars 2018 à la confédération à Paris.

Avoir un conjoint qui accepte de prendre en charge une partie des tâches domestiques et parentales, plutôt qu'une « femme exceptionnelle »[706], constitue une ressource importante dans l'accès à des positions de pouvoir dans la sphère syndicale pour les femmes, avec même pour les plus aisées la capacité d'externalise la charge mentale, parentale et/ou domestique. Mais cette prime à la conjugalité pour se rendre plus disponible et visible ne concerne pas toutes les femmes. Parmi les permanent.e.s, on remarque également une hétérogénéité plus élevée des modes d'accueil et de garde, quel que soit l'âge de l'enfant, avant d'être scolarisé, après l'école ou encore en cas d'imprévu (Tableau n°14). Les permanent.e.s, en particulier les femmes (Voir Annexe Statistiques supplémentaires, n°5, page 445), font conjointement appel à une solidarité familiale dans le mode d'accueil et de garde, mais également, grâce à un levier économique, à des structures payantes ou encore des personnes extérieures rémunérées (assistantes maternelles ou baby-sitters à domicile), quand bien même les autres populations militantes gardent le plus souvent elles-mêmes leur enfant, même quand elles travaillent, ou choisissent de confier la garde à d'autres membres de l'entourage et de la famille, comme les grands-parents.

« Lorsque les enfants étaient plus petits, c'était lui (son mari) qui était le plus engagé (à la CFDT). Moi plus après. Mais ça n'a pas toujours été évident. Maintenant mes enfants sont grands et autonomes, pratiquement sur le marché du travail. Quand mes enfants étaient plus jeunes, il fallait partir à 7h tous les jours avec des problèmes de gardes, car il n'y avait aucunes structures. Ce n'était pas le choix de vie que j'avais fait. Dans le bled où je suis, le centre aéré il n'est que l'après-midi. Donc le matin c'était très compliqué. Pas de halte-garderie à l'époque donc c'était compliqué. Donc c'était moi, ou grands-parents, donc j'ai

[706] Jacquemart, Alban. « « J'ai une femme exceptionnelle ». Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, n°14, 2014, pp.1-4.

décidé de me mettre en temps partiel […] Oui, on mettait les plus présents sur les listes. Vous savez les absents ont toujours tort ! Donc tant que je restais à mi-temps et bien j'allais rester en bas des listes en tant que suppléante, ce n'est pas un hasard si on retrouve plus de femmes en suppléantes que titulaires. Le temps partiel pénalise beaucoup plus les femmes dans l'entreprise, mais également dans le syndicat. Il a fallu attendre mon retour à 100 %, que les enfants soient grands en fait, pour être visible et obtenir enfin un mandat de titulaire et monter en responsabilités ! ». Tiphaine, 55 ans, employée du secteur bancaire, CE-DP-DS permanente, en couple, trois enfants, adhérente depuis 1986, entretien réalisé le 29 mai 2018 par téléphone.

Tableau n°14 : Statistiques descriptives des différents modes d'accueil et de garde selon les populations syndicales de la CFDT en 2018

%	Adhérent.e	Mandat.s - Non Permanent.e.s	Non Mandat.s - Permanent.e.s	Permanent.e.s	Ensemble
Garde principale avant la scolarisation					
Vous-même	11	10	13	**13**	11
Votre conjoint.e	8	18	13	**15**	14
Les grands-parents	12	9	16	7	10
Une crèche collective	18	20	21	**20**	20
Une assistante maternelle	47	35	35	38	39
Une nourrice à domicile	3	3	2	**6**	4
Autre	1	3	0	**3**	2
Garde principale après l'école					
Non concerné.e,	3	1	5	1	2
Vous-même	23	23	36	**28**	26
Votre conjoint.e	27	30	30	23	28
Les grands-parents	9	9	11	**10**	10
Centre de loisirs	16	19	10	**19**	17
Une personne rémunérée	17	13	8	**14**	14
Il/Elle était seul.e	1	0	0	0	0
Autre	3	4	0	3	3
Garde principale en cas d'imprévu					
Vous-même	19	20	20	16	19
Votre conjoint.e	15	16	19	9	14
Les grands-parents	43	44	49	**56**	47
Centre de loisirs	3	2	3	2	2
Une personne rémunérée	15	13	9	12	13
Il/Elle était seul.e avec d'autres enfants	1	0	0	0	0
Autre	4	5	1	**5**	4

Lecture : En 2018, parmi les militant.e.s qui s'occupent eux-mêmes de la garde de leur enfant avant l'âge d'être scolarisé, 13 % sont permanent.e.s.
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine, N = 1115.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Ces résultats enjoignent ceux de plusieurs auteur.e.s sur ces questions. Comme a pu le montrer Arnaud Reignier Loilier, l'inégalité de répartition des tâches se renforce au moment de la naissance des enfants[707], en particulier dans les milieux populaires où existent encore une division nette des rôles et une charge familiale qui incombe encore principalement aux femmes[708], bien que les pères n'assumant aucune tâche parentale soient désormais plus rares[709]. Enfin, bien qu'en France plusieurs dispositifs coexistent pour faciliter l'accueil des enfants et que plusieurs allocations réduisent le cout de garde pour les familles, le choix des parents reste limité et surtout inégalitaire dans l'articulation des sphères de vie[710] [711]. Le levier économique (de revenus) des classes moyennes et supérieures permet *in fine* d'accéder à une palette de modes de garde et d'accueil plus large relativement aux classes populaires : un « bricolage »[712] des modes d'accueil et de garde plus flexible pour se rendre disponible.

Ces facteurs, liés à des rapports de pouvoir au sein même de la sphère privée, permettent mutuellement, et par effets mécaniques, de disposer d'un *temps en soi* et *pour soi*. La disponibilité permet d'acquérir et d'accumuler du capital militant, via l'exercice du cumul des mandats, et du capital social au sein du champ syndical, au détour d'investissements de différents espaces de sociabilité militants (groupe de travail, événements[713], formations, etc.) (Voir Annexe Enquête qualitative, n°6, page 430).

> « *Les personnes qui se lèvent à 4h du mat pour venir ici, c'est quelqu'un qui en veut ! Pour moi, c'est clairement un bonus dans mon choix de sélection ! Pour la montée en responsabilité, il faudra s'arracher. »* Anna, 48 ans, cadre du secteur de la communication, secrétaire fédérale, en couple, un enfant, adhérente depuis 2006, entretien réalisé le 7 septembre 2018 au sein d'une fédération à Paris.

[707] Régnier-Loilier, Arnaud. « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein des couples ? », *Population et sociétés*, n°461, 2009, pp.4.
[708] Schwartz, Olivier. « Les femmes dans les classes populaires, entre permanence et rupture », *Travail, genre et sociétés*, vol.39, n°1, 2018, pp.121-138.
[709] Champagne, Clara. Pailhé, Ariane. Solaz, Anne. « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions depuis en 25 ans ? », *Économie et statistique*, 2015, pp.209-242.
[710] Francou, Quentin, Lidia Panico, et Anne Solaz. « De la naissance à l'école maternelle : des parcours de mode d'accueil diversifiés », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2017, pp.123-147.
[711] Stefan-Makay, Zsuzsanna. « Qui garde les jeunes enfants quand la mère travaille ? », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.79-98.
[712] Kitzmann, Morgan. « La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale : un mode de garde composite », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2017, pp.187-206.
[713] Par exemple : https://www.youtube.com/watch?v=wNn9hEpEoY0

Lorsque Anna sélectionne un ou plutôt une militante pour devenir permanente, derrière une idéologie méritocratique, une affinité élective s'opère avec le profil de la candidate, une sororité de classe. Ses critères font échos implicitement à sa propre trajectoire, celle d'une femme « entrepreneuse du temps »[714], autrement dit le reflet d'une trajectoire et d'une position sociale objective en phase avec certaines normes implicites de l'organisation syndicale. Pourtant ces mécanismes sont inégalitaires bien au-delà des mesures volontaristes mises en place puisqu'ils reposent en grande partie sur des ressources (matérielles, temporelles et symboliques) et des dispositions particulières. Cette forme de « rupture » de sororité, qui tend à accentuer un régime d'inégalités déjà en place, interroge quant aux possibles chances des militantes de milieux plus populaires d'accéder à la position de permanente relativement aux professions intermédiaires et aux cadres au sein de la CFDT. Dans l'accès au pouvoir, le vernis de l'oppression commune craque lorsqu'on l'observe de plus près[715].

Conclusion

La reconnaissance et l'encadrement de la professionnalisation de l'activité syndicale prend racine dans le secteur public à partir de 1983. En impulsant un premier cadre juridique, l'État tend à reconnaitre et légitimer progressivement la figure des permanent.e.s des syndicats. Bien qu'incitative, la reconnaissance juridique des permanent.e.s n'a lieu qu'en 2008 au sein du secteur privé. Cette « montée en puissance » de la reconnaissance de professionnel.le.s du syndicalisme a également lieu au sein de la CFDT, mais sous une forme différente. Cette reconnaissance passe par une préoccupation ancienne et constante de la formation syndicale oscillant entre un but instrumental et stratégique.

En 2018, les permanent.e.s de la CFDT appartiennent aux fractions relativement dominantes, en particulier du point de vue du capital économique. Ce groupe fait également partie de ceux où les femmes sont les plus présentes vis-à-vis des responsabilités syndicales et revendicatives de la CFDT. Néanmoins, malgré des mesures volontaristes l'analyse comparée des conditions d'accès au statut de permanent montre que les chances de promotion syndicale demeurent légèrement en faveur des hommes. Cette vitesse d'accès à l'espace des

[714] Lefebvre, Rémi. « Les élus comme entrepreneurs du temps. Les agendas des cumulants », in Demazière Didier, Le Lidec, Patrick. Dir. *Les mondes du travail politique. Les élus et leurs entourages*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.266.
[715] hooks, bell. « Sororité : la solidarité politique entre les femmes », in Dorlin, Elsa, *Black feminism : Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, l'Harmattan, 2008, pp.262.

permanent.e.s est par ailleurs particulièrement élevée pour les militant.e.s qui ont cumulé. Le moyen le plus fréquent de devenir permanent.e syndical.e en France reste le cumul des mandats, en particulier à la CFDT et notamment chez les femmes.

L'accès au position de permanent.e.s dépend à nouveau de ressources et configurations professionnelles et familiales particulières selon le genre. Quand bien même l'accès des hommes au statut de permanent est principalement conditionné par le cumul des mandat, l'accès des femmes à ce niveau est quant à lui dépendant d'un handicap cumulatif. Celui-ci se construit sur la base de ressources (économiques et militantes), mais aussi d'une configuration conjugale particulière. Elles doivent par ailleurs avoir davantage cumulé que les hommes et plus longtemps, or nous savons combien le cumul des mandats produit un double mécanisme de sélection. L'organisation syndicale favorise et sélectionne les militantes en capacité de s'investir dans le temps, celles pour lesquelles le caractère dévorant de l'activité est moins subi dans le temps. Enfin, la sélection des permanentes repose sur un mécanisme informel. Au-delà d'une idéologie méritocratique, les militantes sont sélectionnées sur leur capacité à être et à se montrer disponibles pour l'organisation qui passe avant tout sur la capacité à mettre à distance la sphère privée et professionnelle.

CHAPITRE 6 – LES FILIÈRES D'ACCÈS À L'ESPACE DES PERMANENT.E.S DE LA CFDT

Introduction

« […] Elle part, elle s'évertue ;
Elle se hâte avec lenteur.
Lui cependant méprise une telle victoire,
Tient la gageure à peu de gloire,
Croit qu'il y va de son honneur
De partir tard. Il broute, il se repose,
Il s'amuse à toute autre chose
Qu'à la gageure. À la fin quand il vit
Que l'autre touchait presque au bout de la carrière,
Il partit comme un trait ; mais les élans qu'il fit
Furent vains : la Tortue arriva la première.
Eh bien ! lui cria-t-elle, avais-je pas raison ?
De quoi vous sert votre vitesse ?
Moi, l'emporter ! et que serait-ce
Si vous portiez une maison ? »[716]

En accordant une importance au cadre légal et en sous-estimant les interactions avec d'autres univers, peu de recherches, à de rares exceptions[717] [718], sont en mesure de penser l'hétérogénéité de certains espaces syndicaux : une réduction qui tend à homogénéiser le groupe des permanent.e.s[719], de celles et ceux qui vivent « *de et par* »[720] le syndicalisme et dont l'engagement se traduit par une position relativement élevée au sein de l'organisation syndicale.

[716] De La Fontaine, Jean. « Le lièvre et la tortue », *Fables de la Fontaine*, Livre VI, 1668.
[717] Guillaume, Cécile. « Devenir permanent(e) syndical(e) : une carrière déviante ? », in Guillaume, Cécile (dir.), *La CFDT sociologie d'une reconversion réformiste*, Presse universitaire de Rennes, PUR, Rennes, 2014, pp.133-150.
[718] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, vol.47, n°2, 2009, pp.145-168.
[719] Andolfatto, Dominique. Labbé, Dominique. « L'univers syndical », Dominique Andolfatto éd., *Sociologie des syndicats.* La Découverte, 2011, pp.69-90.
[720] Weber, Max. *Le savant et le politique*, Plon, Paris, 1920.

Au mieux, l'on considère les permanent.e.s comme une communauté relativement stable et unifiée dont les membres partagent une identité, des valeurs, une définition des rôles et des intérêts communs. Dans cette voie, ils et elles seraient défini.e.s par un « noyau central, dont les écarts par rapport à celui-ci constituent seulement des ruptures temporaires. »[721].

Pourtant à en juger de plus près, ce cadre théorique tend à négliger des traits les plus subtils des permanent.e.s. En effet, comment penser l'unité lorsque les voies d'accès à cet espace sont multiples et soumises à une lutte perpétuelle de légitimité ? Dans ce contexte, la sélection des élu.e.s et leur professionnalisation semblent particulièrement désincarnées, voir miraculeuses. À l'image d'autres univers sociaux, l'espace des permanent.e.s est rarement lié aux trajectoires antérieures, elles-mêmes soumises à de multiples tensions[722]. À rebours de ces conceptions, les outils interactionnistes de la sociologie des professions permettent d'éclairer sous un nouveau jour l'espace des permanent.e.s[723].

En s'opposant au principe fonctionnaliste d'homogénéité, Bucher et Strauss, s'efforcent de démontrer que chaque profession se compose de « segments » pour désigner des groupements qui émergent à l'intérieur de celle-ci[724]. La notion renvoie à des identités[725] qui organisent leurs activités d'une manière spécifique et qui les distinguent des autres membres. L'espace syndical des permanent.e.s peut de ce point de vue être étudié comme constitué de segments. Cet outil théorique permet d'y penser toute l'hétérogénéité de la catégorie militant.e étudiée. Dans cette optique, il convient d'examiner comment ces « professionnel.le.s » du dialogue social évoluent dans un espace segmenté qui distingue permanent.e.s en entreprises et permanent.e.s en structures. Par ailleurs, la mise en place de politiques volontaristes en faveur des femmes et des plus jeunes peut de ce point de vue être étudiée comme plusieurs segments de permanent.e.s qui cherchent à se faire une place, à se distinguer des autres segments plus anciens et masculins et à argumenter sur leurs efficacités. Dans cette voie, nous nous

---

[721] Goode, William J. « Community within a community: The professions », *American Sociological Review*, n°20, 1957, pp.194-200.
[722] Sawicki, Frédéric. Siméant, Johanna. « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. », Sociologie du travail, vol.51, n°1, 2009, pp.97-125.
[723] Béroud, Sophie. « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical », *In* Maxime Quijoux (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, pp.323-340.
[724] Bucher, Rue. Strauss, Anselm. « Professions in process », *American Journal of Sociology*, n°66, vol.4, 1966, pp.325-334.
[725] Au sens d'Erving Goffman, c'est-à-dire le fruit d'un processus d'interactions entre l'individu et son environnement. Une personne renvoie une identité qu'elle actualise selon les contraintes de la situation où elle se trouve et selon ses désirs et intérêts. Goffman, Erving. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Les éditions de minuit, Paris, 1975, pp.176.

demanderons quels rapports les différents segments entretiennent-ils avec l'activité de permanent.e ?

Par ailleurs, approchant la profession en termes de processus celle-ci est considérée comme sans cesse en mouvement. « *Les segments ne sont pas des parties absolument stables, définies pour l'éternité du corps professionnel. Ils sont soumis plus ou moins continuellement à des changements. Ils prennent forme et se développent, se modifient et disparaissent […]* » Cette dynamique est pour Strauss intimement liée aux carrières. Le processus de segmentation d'une profession est à chercher dans l'histoire intime des trajectoires biographiques et des contextes. Les types de déroulements des carrières et les situations dans lesquelles celles-ci s'inscrivent doivent être rapportés au segment dont elles relèvent. Dans cette voie, il convient de questionner une prétendue uniformisation des trajectoires des permanents.e.s. De quelles manières, et dans quels contextes, celles-ci agissent sur la segmentation de l'espace des permanent.e.s ? Existe-t-il une différence significative selon le genre et la classe d'appartenance des militant.e.s ?

Sans oublier le rôle de la CFDT, l'entrée par les filières de recrutement[726] et d'accès[727] [728] éclaira en retour, la différenciation de cet espace syndical et sa tendance à être constitué de segments militants. En France, la question de l'accès au champ politique professionnalisé (au sens d'une position rémunérée) a été développée autour de la notion de filière d'accès et de recrutement. Mise en œuvre par Mattei Dogan, dès 1967, le concept a depuis largement été employé. La raison de ce succès se situe dans les applications de la notion, autrement dit comme « des moyens efficaces pour styliser les modes d'accès au pouvoir comme pour éclairer les chances inégales d'accès à celui-ci. »[729]. Daniel Gaxie a ainsi proposé une tripartition, qui distinguait entre une filière « *partisane* » ou « *militante* » (plus répandue à gauche et dans laquelle les élus auraient passé un temps long au service du parti), une filière « *notabiliaire* » (où les élus auraient construit une réputation locale avant d'arriver à l'échelon national) et ce

[726] Dogan, Mattei. « Les filières de la carrière politique en France. », *Revue française de sociologie*, n°8, vol.4, 1967, pp.468-492.
[727] Gaxie, Daniel. « Les logiques du recrutement politique. », *Revue française de science politique*, n°30, vol.1, 1980, pp.5-45.
[728] Norris Pippa. Lovenduski, Joni. *Political recruitment. Gender, Race and Class in the Bristish Parliament*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995, pp.320.
[729] Beauvaller, Willy. Michon, Sébastien. Lepaux, Victor. Monicolle, Céline. « Les logiques du recrutement et de l'investissement politiques au Parlement européen », *in* Sébastien MICHON (dir.), *Le Parlement européen au travail : enquêtes sociologiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Res Publica, 2018, pp.29-48.

qu'il appelait après d'autres « *l'entrée directe au centre* » de jeunes hauts fonctionnaires (l'accès rapide aux positions nationales, après avoir travaillé pour des élus de premier plan).

Si, nombreuses sont les recherches en sciences politiques à avoir questionné le rôle du parcours et de différentes voies d'accès aux positions centrales du champ politique[730], rares sont celles à l'avoir fait au sein du champ syndical[731]. À travers l'usage à nouveaux frais de la notion de filière d'accès à l'espace des permanent.e.s, nous souhaitons évoquer l'importance de la longévité[732] et du temps d'attente[733] [734] dans la sphère syndicale pour saisir les logiques d'accès et d'engagement dans le processus de segmentation de l'espace des permanent.e.s. Par hypothèse, le temps structure l'espace considéré et les rapports de pouvoir au sein de celui-ci. Le lieu d'entrée sera également questionné. On suppose une différence significative selon les différentes filières mises en lumière.

Pour répondre à ces questions, nous commencerons par étudier la structure de l'espace des permanent.e.s afin d'en dégager les logiques qui sous-tendent la construction de celui-ci en 2018. Pour cela, nous analyserons les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des permanent.e.s qui exercent en entreprises puis en structures syndicales. Les données issues de l'enquête EPASY, nous permettront pour la première fois de décrire ces populations jusqu'à présent regroupées sous l'étiquette des permanet.e.s. Dans une seconde sous-section, nous mobiliserons une analyse en composante multiple de l'espace étudié. Elle permettra de mettre en évidence, de manière descriptive et visuelle, la pluralité des registres de participation des permanent.e.s. Cela sera l'occasion de comparer l'influence respective de différents facteurs sur l'hypothèse de segmentation de l'espace. Pour éviter une interprétation trop mécaniste et statique des effets de segmentation militante, nous étudierons ensuite les différentes filières d'accès à l'espace des permanent.e.s pour comprendre d'une certaine manière l'origine de cette segmentation en dynamique. L'usage d'une méthode récente et innovante, de l'analyse de séquences multidimensionnelles (MCSA), nous permettra d'une part de dégager une typologie

---

[730] Achin, Catherine. *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au parlement 1945-2000*, Dalloz, Paris, 2005, pp.637.
[731] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « The organisational nature of unioin careers : the touchstone of equality policy ? Comparing France and the UK. », *European Societies*, Vol.1, n°24, 2011, pp.1-24.
[732] Marrel, Guillaume, Payre, Renaud. « Des carrières au parlement longévité des eurodéputés et institutionnalisation de l'arène parlementaire », *Politique européenne*, vol.18, no. 1, 2006, pp.69-104.
[733] Schwartz, Barry. *Queuing and waiting. Studies in the social organization of access and delay*, University of Chicago Press, Chicago, 1975.
[734] Chauvin, Sébastien. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*. Seuil, Paris, 2010, pp.339.

des filières d'accès ; d'autre part de comprendre toute l'importance des interactions avec d'autres sphères de vie dans le temps nécessaire à l'accès à l'espace des permanent.e.s et la segmentation de ce dernier. Les récits biographiques de quatre enquêté.e.s[735] seront mobilisés.

A. Les permanent.e.s : un espace syndical socialement segmenté

Cette première partie est l'occasion de déconstruire pour la première fois la catégorie syndicale des permanent.e.s en distinguant notamment les permanent.e.s d'entreprises, de celles et ceux qui exercent en structures. Cette distinction rejoint celle de Pierre Rimbert[736], qui sépare les responsables du pôle « organisationnel » de la CFDT, connus et actifs au niveau national (confédération, fédérations, unions régionales interprofessionnelles, unions départementales), des miliant.e.s locaux (militant.e.s de terrain avec des mandats en entreprises ou administration, jusqu'aux secrétaires de syndicat de base). Si le dénominateur commun de ces deux catégories militantes revient à vivre « *de et par* » le syndicalisme, une frontière s'établit empiriquement à partir du lieu au sein duquel les permanent.e.s agissent, c'est-à-dire en entreprises ou en structures syndicales, même si ces espaces ne sont pas exclusifs. La Loi relative au droit syndical tend à définir les permanent.e.s en entreprises (publique ou privée) comme tout « salarié.e titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à ses activités représentatives au cours de l'année de référence sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. »[737].

Dans ce cadre juridique, l'accès à cette position syndicale est défini par un certain nombre de cumuls de mandats, lui-même défini par un certain nombre d'heures de délégation circonscrit à l'échelle d'une entreprise. Le rayon d'action des permanent.e.s d'entreprises est bien souvent limité aux problématiques de l'entreprise à laquelle ces militant.e.s appartiennent et de la taille de celle-ci. Au contraire, la définition juridique des permanent.e.s en structures revêt d'une convention tripartite de détachement qui autorise, sans obligatoirement avoir un nombre suffisant d'heures de délégation, à exercer des activités syndicales en dehors de

[735] La sélection des enquêté.e.s repose sur les résultats de l'analyse de séquences multidimensionnelles à partir des quatre parangons dégagés. Le genre, la classe, la génération, le secteur, la région, le nombre d'enfant, la situation matrimoniale ont été pris en compte dans la sélection des entretiens.
[736] Rimbert, Pierre. « De l'autre côté de la barrière : la reconversion « patronale » de syndicalistes ouvriers dans les années 1990 », in Tissot S., Gaubert C., Lechien M-H. (dir.), *Reconversions militantes*, PUL, Limoges, 2002, pp.284.
[737] Avenant n°30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical.

l'établissement ou de l'entreprise d'appartenance (sur cette question, voir la partie 1 du chapitre 5). Dans cette voie, les permanent.e.s de structures sont généralement affectés à des problématiques plus larges, soit à dominantes interprofessionnelles qui varient selon une échelle géographique (UL, UD, URI, Confédération), soit circonscrites à un secteur professionnel, tel qu'une fédération. À cet égard, l'enquête ne nous permet pas de distinguer parmi les permanent.e.s de structures les différents lieux dans lesquels ces militant.e.s évoluent. Cette particularité est le fruit de choix méthodologiques au moment de la construction de l'enquête quantitative afin de conserver et respecter l'anonymat d'un échantillon relativement restreint et identifiable.

Dans un premier temps des statistiques descriptives nous permettront d'éclairer plus précisément les permanent.e.s en entreprises et de structures. Cet exercice sera l'occasion de déconstruire la figure même de ces militant.e.s à temps plein, souvent trop rapidement assimilé à une forme d'élite en raison de leurs positions au sein de la hiérarchie syndicale. Par la suite, nous emploierons une analyse par correspondance multiple (ACM) afin de mettre en lumière l'espace dans lequel les permanent.e.s agissent et la manière dont celui-ci se structure. On pourra alors être plus attentifs aux segments militants de cet espace et aux manières dont ces derniers renvoient à des identités organisées.

1. Coup de projecteur sur deux sous-catégories militantes

Parmi l'ensemble des permanent.e.s, 20 % exercent en structures (Tableau n°15). En termes d'effectif pondéré, cela représente environ 10 000 personnes, quand bien même les permanent.e.s en entreprises représentent environ 50 000 militant.e.s, soit 80 % de l'ensemble des permanent.e.s de la CFDT. Bien que les hommes soient surreprésentés, quel que soit le type de permanents, on remarque une présence relativement plus forte des femmes au regard des autres populations syndicales, en particulier au sein des structures. Cette plus forte féminisation des structures dans lesquelles les militantes sont mieux représentées est le fruit d'une attention portée à cette question au niveau de cette strate de l'organisation syndicale[738].

[738] En revanche, il nous est impossible de dire si la question d'égalité de genre parmi les permanent.e.s en entreprises est le fruit de la mise en place de la Loi Rebsamen. Si celle-ci instaure depuis 2017 une obligation de « mixité propositionnelle » aux effectifs des salariés dans la composition des listes, son application trop récente ne nous permet pas de juger quant à ses effets sur la présence des femmes parmi cette sous-population.

Si nous nuancions une prétendue fin de l'ouvriérisme[739] à la CFDT dans le chapitre précédent, les résultats de l'enquête, par la déconstruction de la catégorie des permanent.e.s, nous permet d'affiner celui-ci. Pour rappel, quel que soit le type de permanent.e.es et le genre des militant.e.s, 35 % de cette population appartient en 2018 aux classes populaires. Parmi les femmes de cette catégorie, 43 % sont ouvrières et employées. Parmi les hommes, les classes populaires représentent moins d'un militant sur trois. Au sein des permanent.e.s en entreprises, les classes populaires représentent 37 % quand les classes moyennes et supérieures (cadres et professions intermédiaires) sont 63 %. La présence d'ouvrières et d'employées est également plus élevée relativement aux hommes. Alors que les ouvriers et employés représentent 27 % des permanents en entreprises, les femmes quant à elles issues des classes populaires (ouvrières et employées) représentent 46 % des permanentes en entreprise, presque une militante sur deux. En revanche, parmi les hommes en structures, si les ouvriers et employés représentent toujours 27 %, les femmes de classes populaires ne représentent quant à elles plus que 29 %. Entre les femmes permanentes en entreprises et permanentes en structures, la présence des femmes moins privilégiées connait un écart de 15 points quand la répartition des hommes reste identique. La fin de l'ouvriérisme est donc en partie vraie, mais particulièrement en structures et notamment parmi les femmes à la CFDT. Les hommes semblent relativement moins concernés par ce phénomène. Par effets de corrélation, le niveau d'instruction connait la même répartition. Plus de diplômé.e.s en structures et moins en entreprises. Cet effet s'accroit selon le genre. Les femmes sont relativement plus diplômées que les hommes, en particulier en structures. Les résultats permettent également de mettre en lumière l'existence d'inégalités de salaire entre les femmes et les hommes permanent.e.s. quand bien même les premières ont un niveau de qualification plus élevé. Si, quel que soit le genre, les permanent.e.s en structures perçoivent un salaire net relativement plus élevé que les permanent.e.s en entreprises, on note l'existence d'écart significatif selon le genre[740]. 33 % des permanentes en entreprises perçoivent un salaire net inférieur au salaire médian français (soit moins de 1750€ en 2019), quand c'est le cas de 25 % des hommes. Cet écart est plus élevé parmi les permanent.e.s en structures. Parmi les permanentes en structures, 26 % ont un salaire inférieur au salaire médian. Cette population n'est que de 18 % pour les hommes. Si, quel que soit le type de permanent.e.s, on note une

[739] Pour Defaud : « Il existe une double clôture de l'appareil cantonnant employés et ouvriers hors des instances dirigeantes. » Defaud, Nicolas. « La fin de l'ouvriérisme CFDT », *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, sous la direction de Defaud Nicolas. Presses de Sciences Po, 2009, pp.143-192.
[740] Ce résultat ne doit pas omettre des effets d'âges et/ou de qualifications qui ne sont pas mesurés ici.

surreprésentation des militant.e.s né.e.s avant 1970, les permanent.e.s en structures sont relativement plus jeunes au regard des permanent.e.s en entreprises. 42 % des permanent.e.s en entreprises sont nées après les années 1970 ; tandis que les permanent.e.s en structures sont 45 %. En entreprises, les femmes permanentes, sont relativement plus jeunes que les hommes ; mais plus âgées en structures.

Par ailleurs, 20 % de l'ensemble des permanent.e.s ont leurs deux parents syndiqués. Cette proportion représente 17 % parmi les permanent.e.s en entreprises et 34 % au sein des permanent.e.s en structures tous genres confondus. Ce capital provient plus généralement du père. 26 % des permanent.e.s ont un père syndiqué ; tandis que 14 % des permanent.e.s ont une mère syndiquée. Au sein des permanent.e.s en entreprises, les niveaux de capital syndical sont plus élevés pour les femmes relativement aux hommes, mais s'inversent parmi les permanent.e.s en structures probablement en raison d'une origine sociale de ces militantes relativement moins populaire et ou la place du capital militant peut paraitre moins significative[741]. En 2018, les permanent.e.s en entreprises sont plus fréquemment célibataires au regard des permanent.e.s en structures. 77 % des permanent.e.s en entreprises sont célibataires, ils/elles ne sont plus que 30 % parmi les permanent.e.s en structures. Les femmes permanentes en entreprise, sont plus souvent célibataires que les hommes (78 % d'entre elles sont célibataires, contre 22 %). Parmi les permanent.e.s en structures, les femmes sont également plus souvent célibataires que les hommes. 32 % sont dans cette situation. Néanmoins, 68 % d'entre elles sont en couple. Parmi l'ensemble des permanent.e.s, 34 % n'ont aucun enfant. Cette infécondité s'avère être similaire quel que soit le type de permanent.e. [742]. Cette situation est relativement plus fréquente chez les hommes que les femmes. Les hommes permanents en structures sont 43 % à ne pas avoir d'enfant, contre 39 % parmi les permanents en entreprises. L'inverse est constaté entre les femmes permanentes en structures et permanentes en entreprises.

[741] Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.
[742] Idem, des effets d'âges existent ici encore.

Enfin, parmi les permanent.e.s en entreprises, 70 % appartiennent au secteur privé. Ce taux s'élève à 79 % pour les hommes de cette catégorie syndicale ; tandis que la présence des femmes permanentes en entreprise de ce même secteur représente 61 %. Au sein des permanent.e.s en structures, 49 % sont issu.e.s du secteur privé. 39 % des hommes permanentes en structures appartiennent à ce secteur ; alors même que les femmes sont 60 %.

Tableau n°15 : Statistiques descriptives des différents types de permanent.e.s de la CFDT en 2018

%		Permanent.e.s d'entreprises		Permanent.e.s de structures		Ensemble des permanent.e.s	
		Homme	**Femme**	**Homme**	**Femme**	**Homme**	**Femme**
Genre		53	47	52	48	53	47
CSP	*Ouvrièr,e*	14	6	4	14	12	8
	Employé,e	13	40	24	15	15	35
	Prof inter	42	22	41	49	41	27
	Cadre	32	32	31	22	32	30
Génération	*Avant 1960*	23	14	24	7	23	13
	1960 - 1970	36	43	28	52	34	45
	1970 - 1980	29	27	48	41	33	30
	Après 1980	13	16	0	0	10	13
Diplôme	*< Bac*	33	26	2	10	27	23
	Bac	18	13	22	26	19	16
	Bac + 2	18	24	24	33	19	26
	Bac + 3	17	22	39	9	21	19
	>= Bac + 5	14	14	13	22	14	16
Père militant	*Non*	76	79	55	59	73	75
	Oui	24	21	45	41	27	25
Mère militante	*Non*	97	80	76	76	93	79
	Oui	3	20	24	24	7	21
Couple	*Oui*	24	22	72	68	75	76
	Non	76	78	28	32	25	24
Enfant	*0*	39	28	43	25	40	28
	1	25	35	26	13	31	31
	2	23	25	11	50	30	30
	Plus de 2	12	11	21	12	11	11
Secteur	*Privé*	79	61	39	60	72	61
	Public	21	39	61	40	28	39
Salaire net	*Moins de 1500 €*	13	23	7	0	12	19
	1500 € - 1750 €	12	10	11	26	12	13
	1750 € - 2000 €	12	26	26	21	15	25
	2000 € - 2500 €	28	26	17	33	26	27
	2500 € - 3000 €	20	9	10	5	18	8
	Plus de 3000 €	14	5	28	16	17	7
Région	*IDF*	18	19	5	22	15	20
	Autre	82	81	95	78	85	80

Lecture : En 2018 à la CFDT, parmi les permanent.e.s de structures, les femmes sont 48 %.
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Si l'origine sectorielle des femmes permanentes ne connait pas d'écart significatif en entreprises et en structures, en revanche, un changement de secteur s'opère parmi les hommes. Entre les permanents en entreprises et de structures, la présence des hommes issus du secteur privé diminue de 40 points. Ce résultat s'explique probablement en raison de la place du droit syndical en matière de détachement. Plus anciens et plus développés, relativement au secteur privé, les détachements issus du secteur public y seraient plus favorables, en particulier au sein de secteur où la présence d'hommes est majoritaire. Pour finir, la question de l'ancrage géographique permet d'être éclairé selon le type de catégorie de permanent.e.s. 18,5 % des permanent.e.s en entreprises résident en Ile-de-France (19 % pour les femmes et 18 % pour les hommes) ; en revanche les hommes permanents en structures ne représentent plus que 5 % à résider en Ile-de-France, contre 22 % pour les femmes.

En conclusion, les résultats éclairent des différences significatives selon les permanent.e.s en structure relativement aux permanent.e.s en entreprise. Quand les second.e.s sont surreprésenté.e.s par les classes populaires, on constate une surreprésentation des cadres et professions intermédiaires parmi les premier.e.s, en particulier chez les femmes. La plus forte présence de femmes à ce niveau de l'organisation s'explique en raison d'une attention portée à la question de la féminisation de cette strate syndicale.

2. L'espace social des permanent.e.s : logiques de structuration et segments militants

Pour étudier la structure de l'espace des permanent.e.s de la CFDT, nous avons réalisé une analyse des correspondances multiples (ACM). Après avoir testé la significativité de différents facteurs (par de simples tris croisés et calculs du Chi2), nous avons retenu les variables actives suivantes[743]. C'est le cas notamment du sexe de la personne, de sa génération d'appartenance, de son niveau de qualification et de revenu (salaire mensuel net après imposition), si le père et la mère de la personne de référence ont été syndiqués ou encore la région, le secteur d'activité, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le type de lieu dans lequel les militantes et militants de la CFDT exercent leurs engagements à temps plein : en entreprises ou en structures (UL, UD, URI, Fédération ou Confédération)[744]. Le « critère du

[743] Pour rappel, une ACM effectue une analyse transversale et non longitudinale. Ces variables sont alors celles connues à la dernière période d'observation, c'est-à-dire au moment de la collecte en 2018.
[744] La PCS de la personne a volontairement été écartée de l'analyse car trop liée au niveau de rémunération et de qualification.

coude » (une inflexion dans le diagramme des valeurs propres) nous incite à sélectionner les deux premiers axes. Ces derniers permettent de résumer 63 % de l'information[745] (Figure n°36).

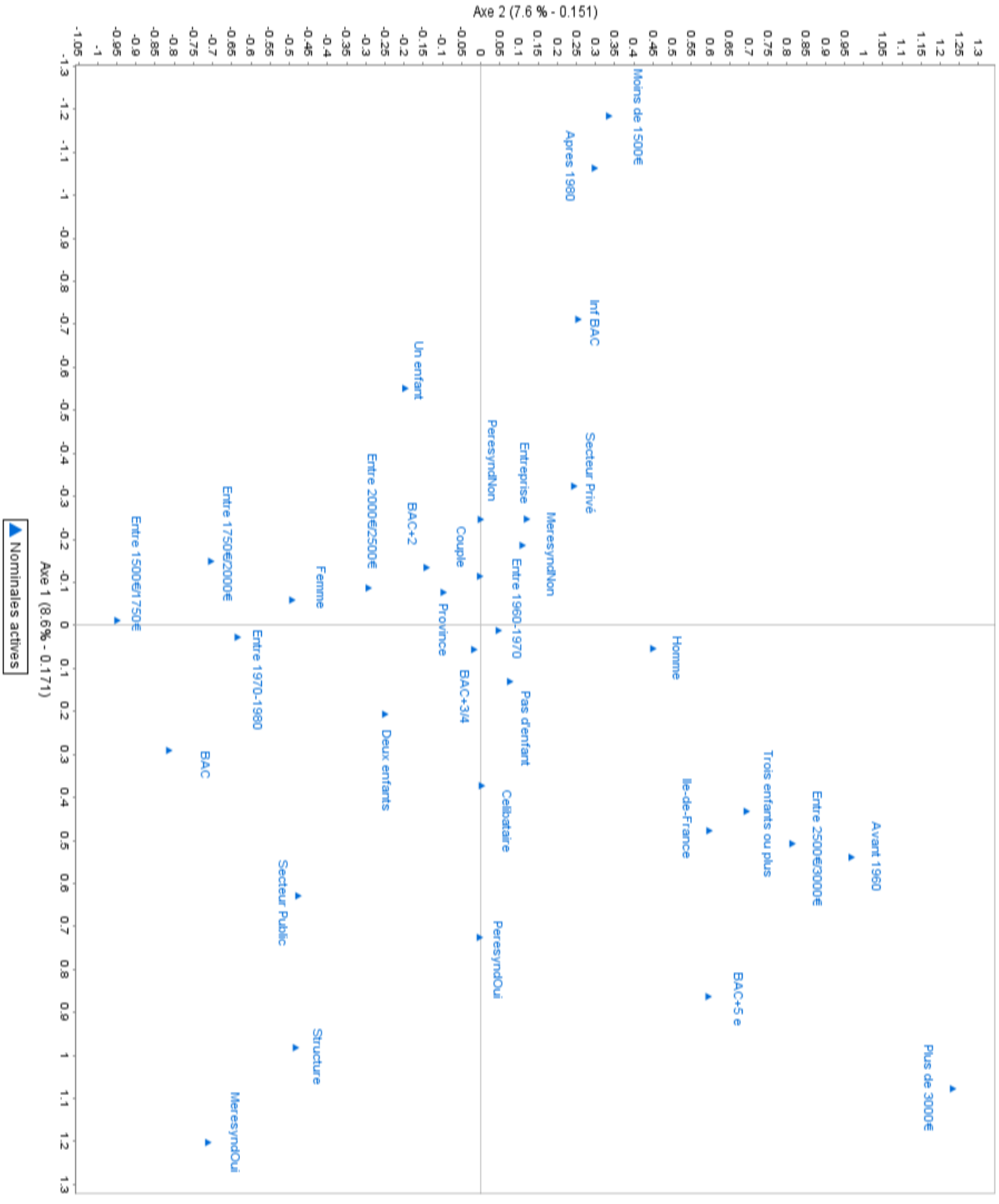
Le premier axe domine nettement l'espace des permanent.e.s de la CFDT en 2018 avec un taux d'inertie modifié de près de 40 %. Cet axe peut s'interpréter comme le volume des ressources principalement économiques, culturelles et militantes. Le niveau de revenu contribue pour 20 % à la construction de l'axe. On note une opposition entre hauts revenus de la distribution, plus de 2 500€ de salaire net, à droite de l'axe et ceux moins élevés, situés plus à gauche. Le niveau capital culturel certifié, ou niveau de diplôme contribue quant à lui à 15 % de la construction de l'axe. Là encore, les niveaux de qualification inférieurs au BAC + 2 se situent à gauche de l'axe ; tandis que les niveaux supérieurs à ce seuil se positionnent à droite. On note également la contribution du capital militant à la construction. Le cumul de la variable père et mère syndiqué participe à 20 % de la construction de l'axe 1. Comme pour les deux variables actives citées précédemment, nous retrouvons à droite de l'axe des militant.e.s dont les deux parents étaient également syndiqués ; tandis qu'un plus faible capital militant situe les personnes à gauche de l'axe. Enfin, le type d'instances dans laquelle les permanent.e.s exercent leurs engagements contribue à hauteur de 10 % de l'axe. Une opposition nette émerge entre permanent.e.s d'entreprises, à gauche, et permanent.e.s de structures, à droite de l'axe. Ces résultats de l'ACM permettent de dégager une première logique de structure de l'espace des permanent.e.s de la CFDT qui se résume au niveau d'accumulation de ressources/capitaux dans l'espace.

Le second axe résume quant à lui 23 % de l'information selon le taux d'inertie modifié de Benzécri qui permet de compléter et d'affiner les logiques de structuration de l'espace étudié. L'axe 2 illustre le résultat de l'organisation en matière de politique et de leviers volontaristes au sein des permanent.e.s, c'est-à-dire des actions menées en faveur des femmes et des jeunes générations dans un souci de renouvellement générationnel et d'une féminisation « par le haut ». Parmi les variables actives qui contribuent fortement à l'axe 2, on retrouve en particulier la génération d'appartenance (20 %), puis le genre (14 %). Les plus jeunes générations se situent en bas de l'axe 2, quand celles plus âgées, nées avant les années 1970, se situent en haut

[745] La faible part de la variance expliquée sur les premiers axes est une caractéristique de l'ACM qui donne généralement des mesures pessimistes de l'information extraite. Le taux d'inertie modifié permet de mieux apprécier l'importance relative des axes. Benzécri, Jean-Paul. *Correspondence Analysis Handbook*, Dekker, New York, 1992, pp.412.

de l’axe. Enfin, l’axe 2 se structure autour du genre des personnes permanent.e.s. Dans le cadran nord de l’axe se situent principalement les hommes, quand les femmes se situent davantage dans le cadran sud. Le deuxième axe oppose donc des permanent.e.s qui se distinguent principalement selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Les résultats de l’ACM confirment bien l’idée selon laquelle il existe un espace des permant.e.s structuré par un niveau de ressources et de proximité au regard des politiques volontaristes de la CFDT.

Figure n°36 : Espace social des permanent.e.s de la CFDT en 2018



Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Une première segmentation se dégage au niveau du cadran *Sud-Est* de l'espace. Au sein de ce segment, on distingue principalement des militantes relativement jeunes nées après 1970, qui tendent à cumuler différentes ressources aussi bien culturelles, par leurs niveaux de qualifications, économiques, par leurs revenus en 2018 et également en termes de capital syndical. Au moins un de leurs parents a été syndiqué dans le passé. Ce premier segment est issu du secteur public, d'Ile-de-France et plus souvent dans une situation de célibat. Ces femmes sont plus souvent permanent.e.s en structures syndicales, plus proches institutionnellement d'enjeux de féminisation et de renouvellement générationnel. À l'opposé, la partie *Sud-Ouest* de l'espace, on retrouve également des femmes, mais relativement moins dotées au regard du niveau de qualification, du niveau de salaire en 2018 ou encore en termes de capital militant. Davantage issues du secteur privé, de province, ces femmes sont également plus souvent en couple. Au sein de ce segment, ces militant.e.s sont plus souvent liées aux permanent.e.s d'entreprises. Un troisième segment d'enquêté se détache au *Nord-Est* du cadran. Il regroupe majoritairement une population masculine, relativement âgée, issue des classes moyennes et supérieures, résidents région parisienne, liée au secteur public et exerçant plus généralement en structures. Enfin, le dernier segment situé au *Nord-Ouest*, majoritairement masculin et issu des classes populaires, regroupe des personnes plus fréquemment permanentes d'entreprises du secteur privé en province.

Les résultats de l'ACM laissent entrevoir l'espace des permanent.e.s tel un univers hétérogène et segmenté. Toutefois, cette analyse ne permet pas d'expliquer de manière dynamique le processus de segmentation de l'espace étudié : de l'influence des sphères et de l'organisation syndicale dans l'accès au pouvoir syndical. « On touche ici aux limites de l'analyse factorielle qui fige, telle une photographie d'un ciel étoilé, ces sous-populations. Elle ne prend pas en compte la dimension temporelle et longitudinale, ne permettant pas de rendre compte de l'aspect dynamique et processuel des engagements. »[746]. Pour pallier cette limite, nous faisons le choix de mettre en œuvre une analyse de séquences multidimensionnelles. Celle-ci nous permet de distinguer deux types de filières d'accès à l'espace des permanent.e.s : une *filière « coupe-file »* et une *filière « locale »* mieux à même d'éclairer l'importance des

[746] Pagis, Julie. *Les incidences biographiques du militantisme en Mai 68. Une enquête sur deux générations familiales : des " soixante-huitards " et leurs enfants scolarisés dans deux écoles expérimentales.* Thèse de sociologie. École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), 2009, pp.928.

contextes et des trajectoires individuelles dans la compréhension de cette segmentation militante et syndicale.

B. Une filière « coupe-file » : un certain type de renouvellement

Après avoir montré l'existence d'une segmentation de l'espace des permanent.e.s de la CFDT en 2018, nous souhaitons à présent nous intéresser aux trajectoires biographiques, au prisme du concept de filière d'accès. La typologie de trajectoires, mise sur pied grâce à l'analyse de séquences multidimensionnelles, nous permet de distinguer quatre types de filières d'accès à l'espace des permanent.e.s, dont les deux premières sont ici discutées dans cette partie.

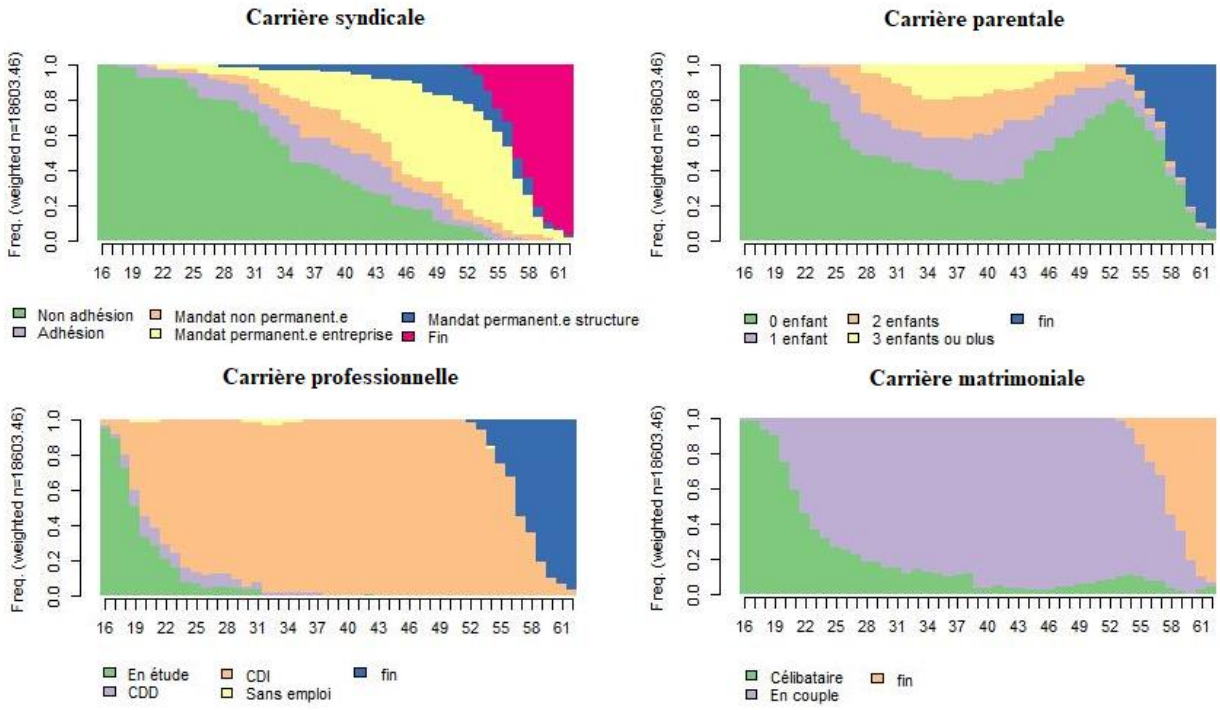
1. Élodie : les jeunes diplômées qui « sautent des étapes »

Le premier type de filière d'accès à l'espace des permanent.e.s représente 33 % des trajectoires de l'échantillon sélectionné (Figure n°37). Au sein de ce type de trajectoire, les femmes cadres et professions intermédiaires d'Ile-de-France du secteur public nées après les années 1970 et dont les deux parents ont été syndiqués dans le passé sont majoritaires. Parmi les permanent.e.s qui exercent leurs engagements en structures syndicales à la CFDT, ce type de filière d'accès est surreprésenté. En effet, quatre permanent.e.s de structures sur dix appartiennent à ce type de filière d'accès (Voir Annexes Statistiques, n°6, page 446). En moyenne[747], ces militant.e.s poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de 23 ans et connaissent une insertion professionnelle précaire relativement courte dans le temps pour ensuite s'établir durablement et de manière stable à partir de 24 ans sur le marché du travail. Pour rappel, la sécurité de l'emploi des jeunes travailleurs et travailleuses dépend fortement de leurs qualifications. Cinq ans après leurs entrées dans la vie active, 12 % des diplômé.e.s du supérieur occupent un emploi précaire, contre 39 % de celles et ceux qui n'ont aucun diplôme[748]. Cette stabilisation professionnelle s'effectue plus généralement dans le secteur public en région parisienne et le plus souvent se conjugue avec une mise en couple en moyenne autour de l'âge de 26 ans.

[747] Jusqu'à présent, le package *TramineR* ne permet pas d'obtenir d'autres indicateurs de dispersion des durées que celui de la moyenne.
[748] Source : Observatoire des inégalités

Ce type de cumul d'états (professionnel et matrimonial) s'étire en moyenne une dizaine d'années pour donner lieu, autour de 35 ans à une première adhésion syndicale, âge moyen autour duquel arrive un premier enfant. Si l'adhésion de ces militant.e.s est relativement tardive, en revanche les étapes suivantes de la carrière syndicale ont la particularité de s'accélérer, voire de « sauter » certaines étapes, relativement aux trois autres filières que nous décrirons ensuite. Cette filière se caractérise par une période d'adhésion courte, sans responsabilités syndicales à temps plein. En moyenne, ces militant.e.s occupent leurs premiers mandats cinq ans après leur adhésion syndicale, dès l'âge de 40 ans, âge à laquelle pourtant où ces femmes connaissent un « pic » de la charge parentale. La situation de cumul de plusieurs mandats en entreprises/administrations, pourtant conçu comme une étape charnière dans la carrière syndicale, est court-circuitée. Ces militant.e.s sont ainsi exempté.e.s de cette étape du cumul plus ou moins inégalitaire et source de multiples tensions temporelles (syndicales, intimes et professionnelles) (cf. chapitre 4). Surreprésenté.e.s parmi les permanent.e.s de structures, ces militantes accèdent en moyenne à ce segment militant à partir de 43 ans, un détachement réalisable d'une part en raison d'un secteur d'emploi aux conditions plus favorables, et de la proximité géographique des instances syndicales, d'un relatif soutient de l'entourage et cible des politiques volontaristes de la CFDT. Ce type de trajectoires est sans doute influencé par deux types de politiques volontaristes insufflées depuis plus de vingt ans à la CFDT. Cette volonté de féminiser et rajeunir « par le haut » l'organisation syndicale rentre particulièrement en résonnance avec cette filière, jeune, féminisée, qui plus est, diplômée. Ce n'est donc pas un hasard de voir que cette filière connait le plus fort effet accélérateur entres différents états de la carrière syndicale jusqu'à parvenir aux instances décisionnelles du syndicat les plus hautes, sans que les autres sphères n'interfèrent cette trajectoire. La trajectoire d'Élodie nous permet ensuite de comprendre plus finement le déroulement des mécanismes ayant lieu.

Figure n°37 : Chronogrammes de la filière « coupe-file au féminin »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Née en 1981, d'un père magasinier et d'une mère technicienne de laboratoire, Élodie obtient son baccalauréat série ES à l'âge de 18 ans. « *Scolairement, j'ai toujours eu des facilités. J'ai toujours été forte partout, mais sans jamais savoir ce que je voulais faire* ». À l'issue de son BAC, Élodie s'oriente vers une prépa littéraire dans laquelle elle se sent à distance. « *En prépa, je ne savais toujours pas quoi faire. J'étais complètement étrangère à l'ambiance et notamment sur les concours comme à l'ENS ou les grandes écoles. Je ne connais pas du tout ce milieu* ». Après deux années de « *BL* », Élodie obtient une équivalence d'un DEUG en Anglais puis choisit de s'orienter vers un IUP en communication à Lille dès 2002. Dans le cadre de son cursus, Élodie à l'occasion d'effectuer un semestre en Erasmus et cinq stages. Son dernier stage, qui se déroule en région parisienne, lui permet de décrocher un CDI à 24 ans. « *Le dernier stage, je l'ai fait dans une association qui travaillait avec les conseils généraux et qui s'occupait d'organiser des évènements sur les formations professionnelles. C'était au Kremlin-Bicêtre. Quand j'étais étudiante à Lille, j'étais en couple avec quelqu'un qui habitait à Paris. C'était assez logique pour moi de m'installer en région parisienne*. »

Mais ce premier emploi ne se passe pas comme elle le souhaite. « *Très vite, je me suis rendue compte que la boite tournait avec des jeunes diplômés et payés au SMIC. On avait aucune reconnaissance. Au final, je suis restée trois mois !* ». Pendant ces différents stages, Élodie a été amenée à travailler avec la CFDT. « *Avec un ami, nous avions mené un mémoire sur les chartes d'entreprises […] dans ce cadre, on a été amené à travailler avec la CFDT. […] Mon ami est devenu chercheur et la CFDT lui proposait un poste d'assistant politique dans une fédération. Au final, lui ne pouvait plus le faire et il m'a recommandé. La CFDT cherchait un profil universitaire, plutôt que militant. C'est comme ça que je suis rentrée à la CFDT.* ».

Cet emploi, au statut cadre, lui permet de s'immerger pour la première fois dans un univers syndical au plus près des structures politiques dès 25 ans. « *J'étais la seule à être jeune, du milieu universitaire, pas du terrain […]. Je pense aussi qu'ils ont vu en moi une personne qui pourrait monter en responsabilité.* ». Pendant quatre années, jusqu'à l'âge de 29 ans, Élodie s'occupe de gérer l'agenda du secrétaire général de la fédération culture et communication, de la gestion des rendez-vous, de l'écriture de notes politiques, jusqu'à animer des réseaux de formations à destination des équipes syndicales. Le changement de secrétaire général au grès des mouvements politiques internes l'amène à démissionner de son poste. « *J'allais travailler avec une personne avec laquelle je n'accrochais pas du tout* ». Après cette expérience syndicale, Élodie s'oriente de nouveau vers le monde de l'entreprise, grâce au réseau de la CFDT. *« Je voulais sortir de ma tour d'ivoire. Il me manquait le côté terrain et le fait de militer en entreprise. Au final, j'ai trouvé très vite grâce au réseau de la fédération*. ». Élodie est embauchée comme responsable des relations sociales à France Télécom à 29 ans. « *Ce poste, c'était beaucoup de relation avec les IRP dans l'entreprise pour structurer le dialogue social. La CFDT était majoritaire donc plutôt facile pour moi*. ». « *Très déçue* » par ce poste, Élodie est amenée à le quitter deux ans plus tard en 2012. La mauvaise entente avec sa responsable et le décalage de ses tâches vis-à-vis de ses attentes professionnelles l'orientent à nouveau vers la CFDT qui lui propose de devenir assistant politique à la confédération à 31 ans. « *Je suis revenue à la CFDT parce qu'en termes de valeurs ça m'intéressait plus*. ».

Cette même année, elle rencontre son compagnon, ingénieur de formation, au club de sport qu'elle côtoie. « *On s'est rencontré au Frisbee, grâce à ce sport et aux matchs*. ». Ils décident de cohabiter ensemble quelques mois après leur rencontre en région parisienne, proche de la capitale entre le lieu de travail de son compagnon et celui d'Élodie au nord de Paris. Lorsqu'elle revient à la CFDT, Élodie devient secrétaire confédérale sous la responsabilité

d'une secrétaire nationale au sein du service Emploi et parcours professionnel. « *J'étais contente de revenir à la CFDT parce qu'on baigne dans l'actualité. C'est des réflexions sur la société. On ne parle jamais de ce qu'on a mangé la veille… !* ». Mais ses retrouvailles avec un ancien militant de la fédération l'amènent à revoir ses ambitions militantes et syndicales. « *J'étais toujours en lien avec Antoine. Depuis la fédération, où on s'est rencontré, il venait souvent aux nouvelles. Donc il m'a proposé de venir à l'UD sur du politique cette fois-ci. Lui allait être élu SG et il cherchait une SGA. Du coup en 2014, j'ai été élue SGA et trésorière de l'UD. Ce n'était pas non plus n'importe quelle UD…* ».

À 33 ans, sa prise de responsabilité politique se conjugue à une intensification de son activité syndicale qui crée des tensions avec son conjoint. « *Depuis mon arrivée à l'UD, je reste beaucoup plus tard au boulot. Je reste tard le soir. J'ai commencé aussi à travailler le soir chez moi dans l'urgence […]. On a du mal à le comprendre dans mon entourage proche, avec un discours un peu réprobateur […] (à propos de son conjoint) Il n'est pas du tout militant. Il me reproche de passer trop de temps au travail, de rentrer tard.* ». La montée en responsabilité d'Élodie reconfigure plus ou moins la division du travail domestique au sein du couple. « *Du coup, je rentre plus tard et je reconnais qu'il doit gérer plus de tâches de la semaine. J'essaye de me rattraper le weekend, mais bon … !* ». Sans enfant au moment de l'entretien, Élodie dit avoir de plus en plus cette discussion avec son conjoint. « *On parle de plus en plus d'avoir des enfants. Le fait de baigner dans une orga féministe, je vois bien qu'à l'arrivée des enfants, il y a des soucis pour les femmes, notamment en termes de carrière. On a plus de choses en charge.* ». Élevé dans un univers familial aux normes traditionnelles, son compagnon soutient l'idée « *qu'une mère doit arrêter de travailler pour élever son enfant, pour le père !* ». Plus tard dans l'entretien, comme une forme d'aveu, Élodie finit par se confier. « *Bon en vrai, je mets des limites à mon engagement. On va dire que je ne m'autorise pas à prendre plus de responsabilités ! Enfin voilà, je quitte mon mandat là. J'ai choisi la famille plutôt que le syndicat. Je quitte mes responsabilités alors que j'adore mon boulot. C'est assez douloureux de le dire, mais je quitte la CFDT. Antoine voulait que je monte SG. Vous êtes la troisième à le savoir* ! […] *Il y a aussi la question de la garde. Je n'ai personne autour de moi qui pourrait m'aider s'il faut aller chez la nourrice, à l'école. Ce n'est pas pratique du tout.* ». En gardant contact avec Élodie, elle me dira avoir déménagé en se rapprochant de sa famille en province, être enceinte et avoir complètement abandonné son engagement syndical.

Dans l'accélération de la carrière syndicale, celle-ci rime aussi avec un plus fort turn-over des mandats et responsabilités au sein de ce type de filière. Ce résultat rentre

particulièrement en écho avec ceux de Tiphaine Rigaud et Rachel Silvera qui constatent un plus fort renouvellement des mandats des femmes dirigeantes de la CGT relativement aux hommes[749]. En cause, des différences importantes apparaissent entre le profil de ces femmes et celui des militants, si bien qu'elles évoquent des difficultés d'intégration marquées par l'imbrication de rapports sociaux de sexe, de classe et de génération. Une autre raison, elle aussi cruciale, est l'exigence d'une disponibilité encore incompatible avec des responsabilités familiales. La sortie d'Élodie de la sphère syndicale y est particulièrement significative sur ce point. Enfin, l'existence d'un sexisme encore présent et persistant malgré des mesures de sensibilisation à ce niveau hiérarchique de la CFDT.

2. Yohan : la promotion ouvrière existe toujours… mais au masculin ?

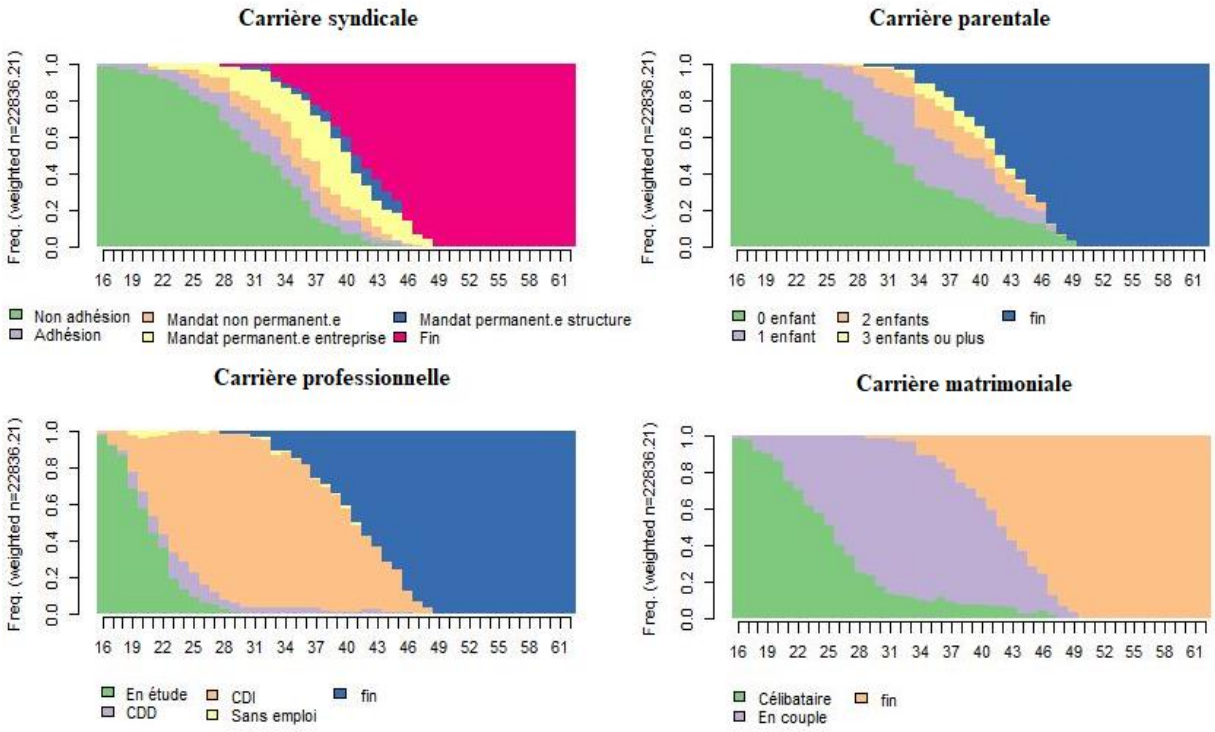
Le second type de trajectoire représente 40 % de l'échantillon de l'ensemble des permanent.e.s (Figure n°38). Les hommes sont surreprésentés. Généralement nés après les années 1970, ces militants sont plus souvent employés et professions intermédiaires du secteur public et résident en Ile-de-France. Au moins l'un de leurs parents a été syndiqué. 41 % des permanents en entreprises appartiennent à cette trajectoire, contre 37 % des permanents en structures. L'analyse descriptive des séquences permet de mettre en lumière, contrairement à la classe 1, un autre type de mode d'accès et de temporalités dans l'accès à un poste de permanent. Moins diplômés relativement à la classe 1, ces militants ont connu une scolarité écourtée dans le temps. En moyenne, ils ont terminé leurs études à l'âge de 20 ans. Pendant deux ans ces militants connaissent une plus forte instabilité et précarité professionnelle que la classe 1. Ils obtiennent un premier emploi stable à partir de l'âge de 24 ans en moyenne, puis comme le premier type de trajectoire, connaissent une première mise en couple autour de l'âge de 26 ans. Les deux types de trajectoires tendent ensuite à diverger.

Les militants de la classe 2 adhèrent en moyenne plus rapidement, autour de 30 ans. Ils connaissent ensuite, une accélération de leurs engagements syndicaux. Deux ans après leurs adhésions, ces militants vont connaitre leurs premières responsabilités syndicales, tout en ayant leurs premiers enfants, contrairement à la classe 1 qui connait en moyenne une parentalité relativement plus tardive. La séquence de cumul de mandats (sans être permanent) est très

[749] Rigaud, Tiphaine. Silvera, Rachel. *Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales : Le cas de la commission exécutive confédérale de la CGT*, Etude Ires – collectif Femmes – mixité de la CGT, Paris, 2016, pp.137.

courte, voire inexistante. En moyenne, ils deviennent permanents à partir de l'âge de 35 ans, soit 10 ans avant la classe 1. Cependant, ils quittent moins souvent leurs entreprises/administrations pour devenir permanents en structures contrairement à la classe 1, à la fois pour des raisons géographiques, mais également de droits syndicaux. Seuls 20 % des militants de cette filière deviennent permanents en structures, contre 80 % qui deviennent permanents en entreprises. Pour comprendre plus finement et illustrer ce type de filière, nous évoquerons la trajectoire de Yohan.

Figure n°38 : Chronogrammes de la filière « coupe-file au masculin »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Né en 1974 en région parisienne d'un père facteur et d'une mère guichetière de la poste « de *droite et plutôt réac* », Yohan obtient son BAC à l'âge de 19 ans en 1993. « *Je n'étais pas bon à l'école. Même si je suis arrivé jusqu'à un niveau BAC +2, je n'ai jamais vraiment aimé le système et le rythme scolaire* ». Après l'obtention de son BAC, Yohan s'oriente en droit à l'université, mais cette expérience est écourtée. « *Après mon BAC, je me suis inscrit en droit et*

en fait je suis resté deux heures et j'ai tout arrêté ! Du coup, j'ai travaillé toute l'année à La Poste parce que mes parents bossaient là-bas. Pendant un an, j'étais au guichet, je distribuais le courrier et des pubs. » À l'issue de l'année 1994, Yohan décide de reprendre une formation dans l'enseignement supérieur, en BTS en action commerciale dans un lycée parisien. « *L'idée, c'était vraiment d'avoir un BAC +2 et puis c'est tout. Je ne me souviens même plus pourquoi je me suis orienté vers cette filière. Il y avait du droit, de l'économie, plutôt tranquille.* » Jusqu'à l'âge de 22 ans, Yohan se forme aux techniques de vente « *sans plus d'intérêt pour la question* ». Il effectue par la suite son service militaire en 1998 en région parisienne, rattaché au service de la police nationale en tant qu'huissier.

En sortant de son service national à l'âge de 24 ans et son « *BTS en poche* », Yohan décide de s'inscrire dans une agence d'intérim pour trouver rapidement un emploi. « *J'ai passé vraiment une super année avec le service militaire, c'était génial ! En revanche, financièrement, c'était compliqué. J'y ai passé tout mon fric, j'étais à sec ! Il fallait que je retrouve rapidement un travail derrière. Le service national s'est terminé en septembre et fin septembre, grâce à l'intérim, on m'a proposé une mission de conseiller clientèle chez Bouygues.* » À l'issue de sa mission d'un mois, Yohan est embauché en CDI à 24 ans, mais décide d'écourter cet emploi. « *J'ai vécu la mise ne place de la téléphonie mobile. Mon poste consistait à gérer des problèmes techniques des clients à partir d'une plateforme près de Paris. Les conditions de travail n'étaient pas géniales et l'encadrement c'était des cons avec une mauvaise ambiance, du coup je suis parti.* »

Proche d'une trajectoire d'insertion professionnelle des classes populaires[750] au sein d'entreprises à statut[751], Yohan décide finalement de préparer le concours d'entrée à La Poste pour devenir facteur à 25 ans. *« Voilà, je me décide à rentrer à la Poste. La Poste c'était quelque chose de familial et puis je connaissais bien le fonctionnement. J'y bossais, grâce à mes parents depuis l'âge de mes 16 ans tous les étés. Donc en 1999, je connaissais bien le truc. J'ai préparé le concours pour devenir facteur. Il fallait apprendre les régions, départements. En fait je connaissais tout ! J'ai préparé le concours comme si c'était l'ENA. Du coup, je suis arrivé premier et j'ai pu choisir en premier mon affectation à 500 mètres de chez moi.* ». La même

[750] Gollac, Sibylle. « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête « emploi 2001 » », *Sociétés contemporaines*, vol.58, n°2, 2005, pp.41-64.
[751] Cartier, Marie. Retière, Jean-Noël.Siblot, Yasmine. *Le salariat à statut, genèses et cultures*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2019, pp.328.

année, il rencontre sa femme, elle-même salariée de La Poste. « *Elle de Bourgogne […] sa mère était femme de ménage, un peu glauque…Son père travaillait l'amiante, du coup il est mort de ça ! On va dire que c'est mon antithèse. On est ensemble comme ça. Elle a zéro ambition. Elle est comptable à La Poste, mais bon comptable à La Poste ce ne demande pas des compétences de comptable. Elle fait surtout de la saisie. Il est nul son boulot. Elle fait le même boulot depuis 20 ans. J'ai vraiment du mal à comprendre qu'on puisse n'avoir aucunes ambitions !* ».

Un an après leur rencontre, Yohan et sa compagne donnent naissance à leur premier enfant en 2000. Jusqu'en 2003, le couple s'organise en fonction de leurs horaires de travail. « *Je commençais à 5h30 et je terminais à 12h30. Parfois je faisais des extras pour un meilleur salaire. Ma compagne, elle a toujours été sur des horaires de bureau très classique. Donc finalement, l'assistante maternelle ne s'occupait que le matin de notre enfant.* ». En 2003, Yohan et sa femme ont un deuxième enfant. « *En 2003, c'est l'année catastrophe. Ç'a été une année très compliquée. On a décidé de partir de région parisienne pour Dijon parce que ma conjointe est bourguignonne. Mon fils s'est retrouvé sous couveuse avec des difficultés respiratoires. Il y avait des problèmes de pollution, donc on a décidé de partir.* ». À 29 ans, Yohan, sa femme et leurs deux enfants s'installent à Dijon. Le classement de Yohan au concours du facteur lui permet de retrouver une place de facteur à Dijon ; tandis que sa femme, faute d'obtenir sa mutation, se met en congé parental. *« Au début, c'était un drame. J'ai très mal accepté de devoir partir en province. Ç'a été une année de tensions, on a failli se séparer plusieurs fois avec ma femme. Du coup, je retrouve un poste là-bas, le même travail avec les mêmes horaires. Ma femme elle, n'obtenant pas sa mutation, s'occupe des enfants* ».

Un an plus tard, la famille décide de revenir en région parisienne. « *Le choix de revenir à Paris vient d'elle surtout (sa femme) ! Donc on décide de revenir. Le 3 mars 2004, la Poste m'accorde ma mutation pour revenir et le 4 mars, ma femme reçoit sa mutation pour Dijon. Un truc de fou ! Du coup, j'appelle La Poste pour renoncer, mais c'était trop tard. C'est là que je contacte la CFDT pour connaitre mes droits*[752]*. Au final, on a testé la distance, mais ça n'a pas marché et elle est rentrée avec les enfants me rejoindre en région parisienne quelques mois après !* ». En 2004, de retour de Dijon, Yohann adhère à la CFDT à 30 ans. *« Je voulais adhérer depuis longtemps à la CFDT. Finalement je me décide de sauter le pas. L'année d'après, des*

[752] Ce type d'adhésion, pour demande de services et non par conviction qui caractérise les nouveaux adhérent.e.s, rejoint celui mis en lumière par Cécile Guillaume. Voir Guillaume, Cécile. *Le renouveau de l'engagement syndical, Le cas de la CFDT*. Rapport d'étude Ires, Paris, 2006, pp.100.

élections ont lieu et je prends direct CAP, CTP et CHSCT. Je m'emmerdais à fond dans mon taff, donc je me suis engagé à fond. Bon les premiers mandats, c'était un peu la gestion de misère de La Poste, un peu chiant quoi ! ».

Du côté de sa vie privée, entièrement à la charge de sa conjointe et propre à une « paternité traditionnelle », le travail domestique et parental ne constitue pas une limite à son engagement syndical. « *J'ai toujours beaucoup bossé chez moi, depuis toujours et encore plus depuis mon engagement syndical. Je rentre chez moi, je bosse. Je me lève à 4h du mat, si je peux bosser je le fais aussi ! Elle a toujours accepté mon engagement […] J'en fais dix fois moins qu'elle à la maison. J'avais décidé quand même de faire le repassage, mais comme je rentre tard, elle voulait continuer à le faire. Au fur et à mesure, elle continue à s'occuper de tout ! On n'a pas les mêmes exigences sur ces questions, du coup elle fait tout […] Je m'occupe quand même des enfants. Je suis hyper investi dans leurs activités sportives ping-pong ou encore vélo. Je fais ces activités avec eux* ».

Le surinvestissement de Yohan dans la sphère syndicale lui permet d'être « repéré » au sein de l'équipe CFDT de La Poste au niveau national. « *En 2006, des permanents du syndicat se barrent. Une place se libérait, du coup ils m'ont proposé de venir, et j'ai dit oui tout de suite !* » De 2006 à 2008 (de 32 à 34 ans) Yohan est permanent de La Poste en charge du développement (syndicalisation) et de la communication du syndicat. En 2007, lors d'une réunion de l'union départementale, Yohan est « repéré » par des responsables de l'interprofessionnel. « *À la réunion de l'UD, j'ai commencé à poser des questions sur la place des jeunes dans l'orga et tout ça ! C'est là qu'ils m'ont repéré. Après discussion, ils m'ont proposé un mandat de conseiller syndical pour accompagner les salariés convoqués aux entretiens préalables de licenciement ; c'était pour me tester au final, mais j'ai commencé à nouer des liens assez forts avec cette structure. Je travaillais directement avec Sophia, la SGA de l'UD* ». A 34 ans, Yohan est élu SGA à l'UD. « *Les élections étaient en 2008 à l'UD. Le mec qui était SG partait et Sophia est devenue SG à sa place. Elle voulait bosser avec moi. Donc je suis devenu SGA de l'UD. En un an et demi, j'avais fait le tour de mes mandats. […] Donc ici je deviens responsable du dossier Egapro et violences sexistes et sexuelles. J'avais repris une formation sur ce sujet d'ailleurs !* ».

Ces deux filières se rapprochent sur plusieurs points de celles décrites par Daniel Gaxie, dans l'espace politique français ; telle que la *filière d'accès direct au centre*[753] qui s'est développée au début de la Vème République[754]. Ce type d'accès renvoie à des personnes qui entament une carrière politique au plus près du pouvoir, par « le haut ». Elle est considérée comme descendante, car l'obtention d'un premier poste ministériel précède l'élection à un mandat parlementaire et se fait grâce au parrainage d'un dirigeant politique. L'implantation locale et partisane ne venant qu'après coup. Elles commencent au cœur du pouvoir par un passage en cabinet en prolongement d'un passage dans l'une des grandes écoles qui forment les élites politiques et administratives (ENA, Sciences Po, polytechnique) et d'un poste dans la haute fonction publique. Cette filière rassemble des personnes relativement plus dotées socialement, dont des membres de la haute fonction publique et depuis 2017 des chefs d'entreprise, cadres du secteur privé, avocats, médecins, journalistes, etc.[755].

Le parrainage et la cooptation sont également au cœur des carrières syndicales, en l'occurrence dans la stratégie organisationnelle de féminisation des instances. Ces stratégies, en phase avec une certaine logique d'expertise de la CFDT mise en œuvre dans les années 1980[756] et qui rebat les cartes du *cursus honorum* syndical[757][758], permettent à des femmes de milieux plus diplômées et jeunes d'accéder rapidement à ces responsabilités syndicales[759]. Cet accès « par le haut » s'effectue dans le prolongement d'études dans l'enseignement supérieur, d'organisation militante de jeunesse (JOC, Confédération Étudiante (Cé), FAGE), ou via la sphère professionnelle, bien souvent avant une charge parentale pour les femmes. Néanmoins,

---

[753] Gaxie, Daniel. « Les logiques du recrutement politique. », *Revue française de science politique*, n°30, vol.1, 1980, pp.5-45.
[754] Dulong, Delphine. *Moderniser la politique. Aux origines de la Vème République*, L'Harmattan, Paris, 1997, pp.292.
[755] Boelaert, Julien. Michon, Sébastien. Ollion, Étienne. « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol.68, n°. 5, 2018, pp.777-802.
[756] Guillaume, Cécile. Pochic. Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[757] « Le cursus honorum, qui voyait le militant syndical, ouvrier passé par un apprentissage, recruté par le syndicat après de longues années de syndicalisme bénévole et de « bons et loyaux services », formé à la politique et à l'économie par l'école ouvrière, est en voie de marginalisation. C'est là un indice des transformations à l'œuvre dans l'univers syndical, du desserrement de ses liens et lieux de sociabilité par l'externalisation croissante du recrutement. », Fillieule, Olivier. Monney, Vanessa. Rayner, Hervé. *Le métier et la vocation de syndicaliste*, Antipodes, 2019, Paris, pp.391.
[758] Contrepois, Sylvie. *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*. Syllepse, Paris, 2003, pp.230.
[759] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Breaking through the union glass ceiling in France: between organizational opportunities and individual resources », in Ledwith Sue, Hansen Lise Lotte (ed). *Gendering and diversifying trade union leadership*, Routledge, 2012, pp.245-263.

des hommes d'origines plus populaires, d'Ile-de-France et issus d'entreprises du public, continuent de connaitre une carrière syndicale ascendante, signe que le syndicalisme est encore une forme d'ascenseur social.

Dans le champ politique, cette filière d'accès se caractérise également par des temporalités relativement courtes avec un « effet coupe-file », en l'occurrence sur le temps passé en politique avant l'arrivée à l'assemblée ou encore la part du temps passé en mandats locaux au cours de la carrière politique. Dans la filière d'accès direct au centre, ces deux dimensions ont la particularité d'être doublement écourtées contrairement à d'autres filières d'accès bien plus longues, qui peuvent s'étendre sur des décennies. Des étapes jusque-là nécessaires à l'accès à un espace à une position, sont ici « court-circuitées ». Ce constat peut également être partagé avec les filières d'accès à l'espace des permanent.e.s à la CFDT en 2018 décrites ci-dessus.

Les résultats de l'analyse de séquences multidimensionnelles confirment bien l'effet coupe-file dont bénéficie la filière d'Élodie et de Yohan. Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation est relativement plus court. Les étapes avec de fortes tensions d'articulations, tel le cumul des mandats, sont relativement rares et clairsemées. Ce raccourcissement de la « file d'attente », lié en partie à une stratégie de l'organisation[760], profite à ces militant.e.s là ou beaucoup de leurs prédécesseurs.se.s mettaient des années à parvenir à cet espace. Néanmoins, l'effet « coupe-file » n'est pas obtenu de la même manière selon le genre. C'est le cas de certaines politiques volontaristes, couplées à un certain niveau de disponibilité biographique objective, qui permettent à certaines femmes (notamment les plus diplômées par le biais d'un « levier de qualification[761] ») d'arriver plus rapidement au sein des structures que leurs homologues masculins également dotés[762]. Toutefois, si l'accès est bien facilité par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent empiriquement, en l'occurrence dans l'articulation des temps de vie. Les filières de Yohan et d'Élodie se distinguent entres elles par les chances de survie dans l'espace des permanent.e.s. Les femmes accèdent certes plus rapidement, mais leur temps de « survie » reste plus incertain, à l'image

[760] Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.
[761] Crompton, Rosemary. Sanderson, Kay. *Gendered jobs and social change*, Unwin Hyman, London, 1990, pp.203.
[762] Achin, Catherine. *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au parlement 1945-2000*, Dalloz, Paris, 2005, pp.637.

d'Élodie qui décide de se retirer de l'espace des permanent.e.s pour privilégier la sphère familiale et les décisions de son conjoint, contrairement à Yohan. L'inégalité de disponibilité biographique finit par bénéficier aux hommes à moyen et long terme. Ces deux filières d'accès participent à structurer l'espace des permanent.e.s de la CFDT.

C. Une filière « locale » : ou faire de l'attente une vertu syndicale

Après avoir montré les caractéristiques de la filière « coupe-file », nous souhaitons terminer notre démonstration en nous intéressant au dernier type de filière obtenu également par le biais de l'analyse de séquences multidimensionnelles. La classification menée permet de montrer l'influence des rapports de genre sur le temps passé au sein du champ syndical, la vitesse d'accès à l'espace et enfin le lieu de l'entrée.

1. Suzanne : des militantes chevronnées dont l'expérience est reconnue, au final

La troisième classe représente 15 % de l'ensemble des trajectoires étudiées (Figure n°39). Parmi ce type de filière d'accès à l'espace des permanent.e.s, les femmes sont surreprésentées. Parmi elles, les ouvrières, nées dans les années 1950 et 1960 résidant hors de l'Ile-de-France du secteur privé avec au moins un parent syndiqué sont majoritaires. Au sein des permanent.e.s d'entreprises, 13 % proviennent de cette filière. En revanche, 22 % des permanent.e.s de structures appartiennent à cette classe. Cette filière d'accès à plusieurs particularités relativement à celles décrites auparavant qu'il convient d'exposer.

Au féminin, la filière locale se caractérise par une plus faible période d'étude relativement à la filière d'Élodie et de Yohan. Moins diplômées, ces femmes ont plus souvent une scolarité écourtée, qui se termine en moyenne avant l'âge de 20 ans, suivie par une entrée sur le marché du travail relativement heurtée. Entre 20 et 25 ans, elles enchaînent CDD et périodes de non-emploi (chômage ou inactivité). À ce stade de la trajectoire, une majorité de femmes se stabilisent à la fois au niveau conjugal (mise en couple) et au niveau professionnel (accès à un emploi stable).

À la différence des filières coupe-file, ces militantes de classes populaires deviennent mères plus tôt. En moyenne, elles donnent naissance à leur premier enfant avant 30 ans et ont un nombre d'enfants de moins de 18 ans à charge plus important ainsi que sur une plus longue durée. Ces résultats rejoignent ceux déjà connus sur le lien entre fécondité et milieu social – niveau de qualification. Plus les femmes appartiennent à un groupe social favorisé, plus leur

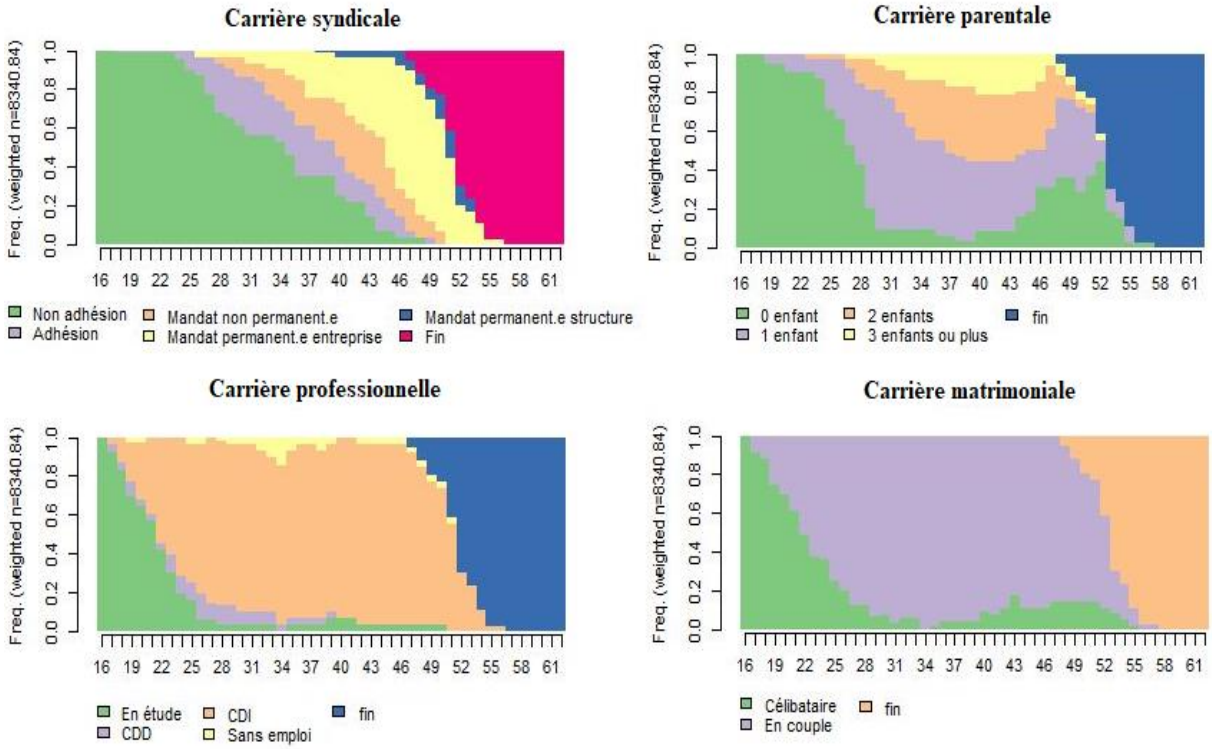
fécondité est faible et tardive. En 2016, ouvrières et employées ont en moyenne 1,83 enfants par femme contre 1,69 pour les professions intermédiaires et cadres. Les groupes sociaux se différencient aussi par leur âge moyen à l'accouchement : 30 ans pour les employées et les ouvrières, 33 ans pour les femmes cadres. Les comportements varient nettement selon l'âge, en particulier avant 30 ans. Après 30 ans, lorsqu'elles vivent en couple, les femmes cadres ont autant d'enfants que les femmes sans profession[763].

Par ailleurs, l'analyse de séquences multidimensionnelles met au jour un enchaînement d'étapes significativement différentes. Parmi les deux filières coupe-file, l'adhésion syndicale, voire la prise de mandat, vient avant la première naissance. Cette dynamique d'enchainement est inversée pour la filière locale au féminin. En moyenne, l'adhésion syndicale des militantes de la filière locale a lieu 5 ans après la naissance du premier enfant, l'âge à laquelle la scolarité devient obligatoire. Par la suite, la prise de responsabilités sans être permanent.e, une pratique plus courante et développée au sein de la filière locale, intervient 10 ans après la naissance du premier enfant (soit 5 ans après l'adhésion). Ce retard relatif s'explique également en raison d'une plus forte instabilité professionnelle couplée à des périodes d'inactivités salariales plus fréquentes observées entre 30 ans et 40 ans. La part des femmes qui se situent en dehors du marché du travail est d'autant plus élevée que le niveau de diplôme est bas et que le nombre d'enfants augmente. « Invisible parmi les plus visibles, les mères au foyer sont plus nombreuses dans les familles populaires »[764], or, adhérer et s'engager dans un syndicat reste en France réservé aux actifs en emploi, avec très peu de chômeurs syndiqués[765] ou dans des mouvements de chômeurs[766], et a fortiori de femmes au foyer. Cette « accumulation de retard » relativement aux autres filières leur permet d'accéder à l'espace des permanent.e.s à l'âge de 45 ans en moyenne (3 ans après la filière d'Elodie et 10 ans après la filière 2 de Yohan). Parmi celles qui accèdent aux permanent.e.s d'entreprises, elles devront attendre encore 7 ans pour espérer atteindre les structures syndicales à partir de l'âge de 50 ans en moyenne.

---

[763] Daguet, Fabienne. « En 2016, les femmes cadres ont un peu moins d'enfants que les employées », *Insee Première*, n°1769, 2019, pp.4.
[764] Meron, Monique. « Compter les classes populaires : où sont les femmes ? », *Savoir/Agir*, vol.34, n°4, 2015, pp.21-32.
[765] Dunezat, Xavier. Cohen, Valérie. *Quand des chômeurs se mobilisent…*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2018, pp.333.
[766] Cohen, Valérie. « « Militer, ça donne des forces. », potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs », *Travail et Emploi*, n°138, 2014, pp.117-128.

Figure n°39 : Chronogramme de la filière « locale au féminin »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Suzanne est née en 1956 dans un village de Champagne-Ardenne. Issue d'un milieu de classe moyenne, son père pharmacien et sa mère « *gentiment à la maison* », donnent une éducation « *stricte* » à leur fille. « *J'ai des origines allemandes et néerlandaises avec une éducation traditionnelle et ferme. Mon père ne supportait pas qu'une femme puisse travailler […]. La seule solution de partir, c'était de se marier. Je voyais la liberté par le mariage, même si cela peut paraitre aujourd'hui saugrenu* ».

À l'âge de 16 ans, en 1973, Suzanne quitte l'école et rencontre François, ouvrier du bâtiment qu'elle fréquente pendant deux ans avant de se marier avec lui à l'âge de 18 ans. À 19 ans, Suzanne donne naissance à son premier enfant. Elle devient alors femme au foyer, en charge du travail parental et domestique, souvent seule la semaine quand son mari « *parcourt des kilomètres et des kilomètres pour aller de chantier en chantier* ». Un deuxième enfant né deux ans après en 1979, Suzanne a alors 23 ans. *« L'organisation avec mon mari n'avait pas*

beaucoup changé. Moi à la maison et mon mari au boulot. Il gagnait bien sa vie, mais le temps passait et je commençais sérieusement à m'ennuyer ». Lors d'un chantier de rénovation d'une entreprise locale, son mari entend parler d'une opportunité d'emploi pour sa conjointe. « *Ma première motivation, c'était de travailler. Du coup, je vais là-bas. Ils me mettent à la chaine sur les presses pour un CDD d'un an. Je me dis, je verrai bien. […] Avec nos deux salaires, nos enfants sont gardés par mes beaux-parents et parfois des nourrices.* ».

Suzanne est embauchée à 23 ans comme ouvrière à la découpe des peaux dans une entreprise textile de haute couture, installée depuis le début du XXe siècle qui se développe grâce à l'exclusivité de marques de luxe telles que Dior ou encore Coco Chanel. Le caractère paternaliste de l'entreprise permet aux salariés de bénéficier de services comme « *le ramassage des salariés 60 km autour de l'entreprise, ou encore le développement d'un parc d'habitation dédié aux employé.e.s* ». L'obtention de son CDI, un an plus tard, lui permet d'obtenir un nouveau logement (ceux de l'entreprise) « *la rue en face* ». Dans la foulée, elle adhère à la CFDT à 24 ans[767]. « *Je me suis syndiquée, parce que tout le monde l'était et puis parce que FO était le syndicat majoritaire et de jaunes*[768] ». En 1981, les militantes de la section CFDT proposent à Suzanne de briguer le mandat de DP : « *Les élections sont arrivées rapidement en fait. On m'a dit que ce serait bien de prendre DP. Je voyais aussi qu'il y avait plein de choses à faire et à améliorer dans l'usine alors j'ai dit oui !* ». Son travail à la chaine lui permet au fur et à mesure d'imaginer d'autres méthodes de travail plus productives et moins traumatisantes pour le corps des ouvrières. « *J'avais plein d'idées pour l'atelier. Avec le mandat de DP, j'ai pu montrer au patron que c'était le plus grand foutoir que je n'avais jamais vu. C'était beaucoup de pertes de temps et de pénibilité.* » Ses nombreuses recommandations l'amènent, non sans surprise, à être promue cheffe d'atelier. « *De fil en aiguille, un jour il m'a convoqué (l'employeur), puis il a convenu qu'avec toutes mes idées, j'allais être mis à l'épreuve en étant nommée pour réorganiser l'atelier. Clairement, c'était pour me tester !* ». Cette promotion

---

[767] Engagements proches du « *Closed Shop* » des syndicats anglosaxons, autrement dit d'une adhésion quasi automatique en raison de la pratique de l'encartage systématique des salari.é.e.s maintenue dans certaines univers professionnels jusqu'au début des années 1980. Sur cette question voir : Pochic, Sophie. « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, vol.5, n°4, 2014, pp.369-386.

[768] Ce qualificatif désigne dans la langage militant « les traitres ». Pour en savoir plus sur l'histoire de ce terme, voir : Tournier, Maurice. « Les jaunes : un mot-fantasme à la fin du 19ème siècle », *Mots les langages du politique*, 1984, n°8, pp.125-146.

l'amène à connaitre des difficultés avec ses anciennes collègues. « *J'ai été nommée cheffe d'atelier à 26 ans, alors que certaines avaient 20 ans de boite, vous imaginez… !* ».

En 1983, à l'âge de 27 ans, Suzanne donne naissance à un troisième enfant. Pendant presque 10 ans, elle cumule deux mandats. « *J'ai commencé à cumuler DP et CE à la naissance de mon troisième enfant. En vrai, ça ne changeait pas grand-chose, car j'étais sur place et sur mon temps de travail. Si je partais en déplacement, c'était la nounou, ou le papa qui s'en débrouillait. Chose importante, je n'étais pas non plus dans une entreprise multinationale avec des réunions décentralisées. Toutes les réunions avaient lieu en face de chez moi. Je n'avais pas deux ou trois heures de route à faire. C'est ça que je veux dire. Je veux dire par là que ça n'a pas été un handicap avec la famille parce que je me suis engagée lorsqu'il était grand. Mais bon, les enfants en avaient un peu marre quand même. Il faut reconnaitre que nos enfants ont été très vite autonomes. Je ne dirais pas livrés à eux-mêmes, mais un peu quand même. Le midi je rentrais manger, et bah c'est eux qui faisaient à manger, la table et tout ça. Et nous on repartait, coincés par les temps !* ». À l'âge de 36 ans, Suzanne obtient le mandat de DS en plus de celui de DP et CE. « *La DS de l'époque n'en pouvait plus, donc j'ai repris le flambeau* ».

L'année suivante, en 1993, le secteur du textile connait les premières répercussions de la guerre du Golfe. L'entreprise subit un premier plan social sur lequel Suzanne sera pleinement investie pour défendre ses collègues. « *Le premier plan social, syndicalement on a fait un buzz avec pas mal d'actions surtout en justice. On a réussi à obtenir une cellule de reclassement. Le plan de base prévoyait 140 licenciements et on a fini à 18. Il y avait du chômage partiel où les filles faisaient du 15 jours-15 jours. Neuf mois après tout le monde retravaillait à temps plein.* ». Jusqu'en 1998, l'entreprise connait quatre plans sociaux pendant lesquels Suzanne sera en charge de la cellule de reclassement. « *Très honnêtement, pendant cette période, les plans sociaux me bouffaient de l'intérieur. Il y avait tout le temps du monde à la maison parce qu'en milieu rural, les gens viennent chez vous et tout ça. Mon mari en avait ras le bol et les enfants aussi.* ». Cet investissement syndical, relativement couteux pour Suzanne, lui permet de se faire connaitre et reconnaitre localement[769] dans une région déjà plus ou moins fragilisée industriellement parlant et lui permet d'accéder au monde de l'interprofessionnel puis au niveau

[769] Renahy, Nicolas. « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26.

départemental de la CFDT en 2000 à l'âge de 45 ans[770]. Ce type de reclassement s'effectue avant tout au sein de la sphère syndicale[771]. En dehors de celle-ci, les ressources et les expériences militantes acquises localement sont susceptibles d'être stigmatisées, en particulier pour les femmes de classes populaires[772], où l'enjeu de respectabilité est déterminant comme moyen de se rassurer et d'assurer une place sociale[773]. « *Cette cellule de reclassement m'a permis mine de rien de me faire connaitre, car je travaillais avec tout le monde. En 2000, le SG de l'URI me propose de monter à l'UD pour devenir SGA. C'était une autre histoire. À l'époque tous les permanents avaient le même salaire. J'y gagnais beaucoup à faire ça. Par contre c'était à 45 km de chez moi*. ».

L'injonction à la mobilité liée à sa promotion syndicale implique un nombre important de déplacements. « *Cela nécessitait beaucoup de déplacements y compris en couchage* ». La mobilité s'accroit en 2004 lorsque Suzanne est élue à l'âge de 49 ans SG de l'URI à la demande de Nicole Notat. Pendant 8 ans, Suzanne sillonne les routes de la région. « *J'étais tout le temps d'un bout à l'autre de la région avec énormément de voiture. Je faisais 45 000 km par an […] même si mon mari a tout accepté, il était anxieux à cette époque qu'il m'arrive quelque chose* ». Suzanne reconnait la difficulté de tenir son engagement sur la durée. « *Être à la tête d'une région, ce n'était pas simple. Il y avait beaucoup d'usures. Je me posais beaucoup de questions. En 2012, j'étais un peu arrivée à la fin… Je ne pouvais pas revenir à l'usine ni mettre en péril l'équilibre financier de ma famille. J'étais vraiment fatiguée, je n'y arrivais plus !* ».

En 2012, à 56 ans François Chérèque propose à Suzanne d'intégrer la commission exécutive à la confédération. « *On l'a vécu avec mon mari comme un soulagement. Mon mari m'a dit « Oui, tu ne seras pas là de la semaine, mais au moins je ne serai pas là à me demander s'il t'est arrivé quelque chose ». Il ne l'a pas vécu comme une délivrance, mais quand même ! Mais attention encore une fois, on n'avait plus d'enfant à charge* ». En venant à Paris, Suzanne bénéficie d'une indemnité logement de la confédération, ainsi qu'une équipe syndicale à ses

---

[770] Ce type de reclassement s'effectue avant tout au sein de la sphère syndicale. En dehors de celle-ci, les ressources et les expériences militantes acquises sont susceptible d'être stigmatisées, en particulier pour les femmes. Sur cette question

[771] Baisnee, Olivier. Bory, Anne. Crunel, Bérénice. « La lutte, et après ? Une association de salariés licenciés, entre mobilisations collectives et action sociale », *Travail et emploi*, vol.138, n°2, 2014, pp.85-98.

[772] Gallot, Fanny. Meuret-Campfort, Eve. « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968. Rapports au féminisme et subversions de genre », *Politix*, vol. 109, n°1, 2015, pp.21-43.

[773] Skeggs, Beverley. *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, traduit de l'anglais par Pouly Marie-Pierre. Agone, Paris, 2015, pp.422.

côtés pour préparer les dossiers sous sa responsabilité. « *C'était plus simple et surtout plus encadré. Je faisais principalement du portage politique […]. Mon mari ne venait jamais à Paris parce qu'il n'aimait pas, mais à la retraite je rentre là-bas* ». En 2018, lors du dernier congrès de la confédération, Suzanne quitte ses responsabilités et prend sa retraite à 62 ans.

2. Pascal : des militants expérimentés face aux épreuves pour monter en structures

Pour finir, la dernière filière d'accès représente 12 % de l'ensemble des permanent.e.s (Figure n°40). Celle-ci est surreprésentée par des hommes de classes populaires « établies » et rurales (ouvriers et employés), nés avant les années 1970 du secteur privé. Plus souvent célibataire avec moins de deux enfants à charge, ces militants ont au moins l'un de leurs parents qui a été syndiqué dans le passé. Parmi les permanent.e.s d'entreprises, 14 % proviennent de cette filière, quand seulement 2 % des permanent.e.s de structures sont issu.e.s de cette voie.

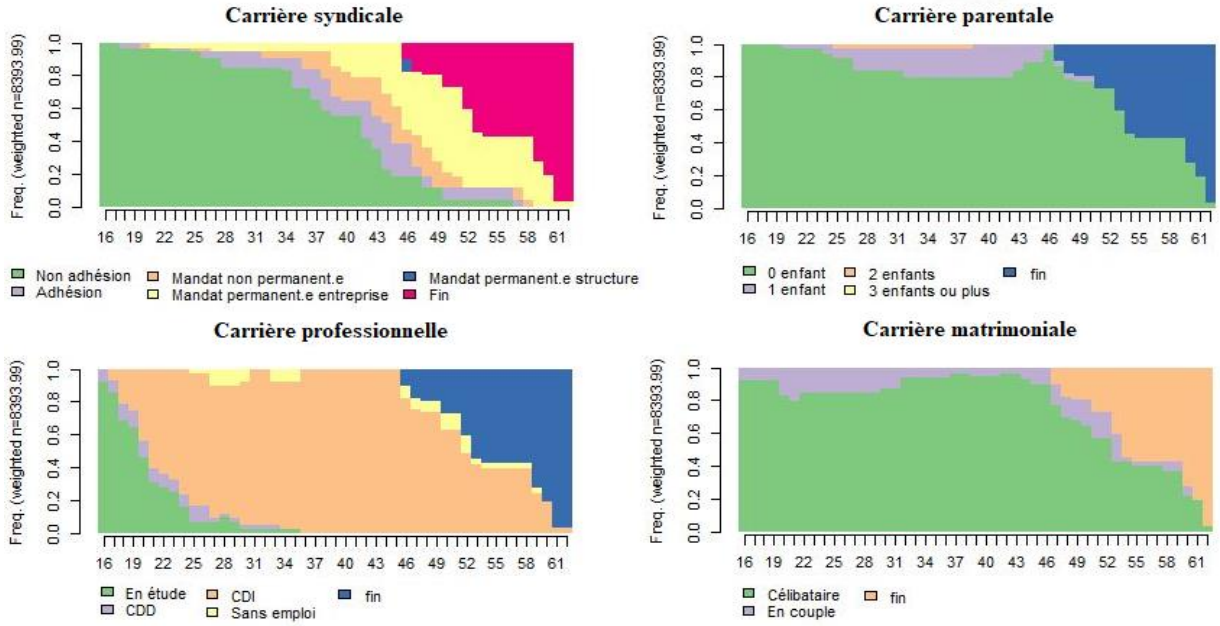
Après une scolarité relativement écourtée, avant l'âge de 18 ans, ces militants connaissent plus ou moins une période d'instabilité professionnelle ponctuée de « petits » boulots, le plus souvent précaires et plus instables. Ces personnes atteignent une stabilité professionnelle à partir de l'âge de 22 ans, suivie le plus souvent d'une mise en couple, et d'une ou deux naissances à partir de l'âge de 24 ans. L'adhésion syndicale arrive tardivement, environ 10 ans après la naissance des enfants, soit vers 34 ans en moyenne. Pour ces hommes de classes populaires, c'est l'instabilité professionnelle, plus que l'univers domestique et parental, qui ne facilite pas l'implication dans une activité militante[774]. Le travail de nuit, plus pénible et incertain, tout comme la recherche d'emploi et de mission d'intérim[775], ne favorisent pas la disponibilité d'esprit pour l'engagement. Plus touchées par la désindustrialisation en milieu rural, ces personnes connaissent davantage des carrières professionnelles heurtées. En moyenne, l'adhésion advient à l'âge de 35 ans. Ces militants prennent ensuite leurs premiers mandats avant 40 ans. La période de cumul des mandats, relativement plus longue que les autres filières, s'étale en moyenne sur une période de 5 ans, une borne temporelle durant laquelle l'articulation des sphères est plus ou moins en tension. Ils deviennent permanents d'entreprise à partir de 45 ans, et seule une minorité d'entre eux atteint les structures syndicales en tant que

[774] Mischi, Julian. *Le bourg et l'atelier. Sociologie d'un combat syndical*, Agone, Marseille, 2016.
[775] Lescurieux, Maxime. *Mobilisation syndicale, précarité salariale : enquête sur les intérimaires de Chronopost*, mémoire de Master I, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, pp.70.

permanent, après encore 8 ans d'attente : « Lorsque les ouvriers et les employés prennent part à des activités militantes, ils sont souvent relayés à des positions subalternes. Ainsi, les dirigeants des organisations militantes se recrutent rarement parmi les classes populaires, même lorsque celles-ci sont présentes à la base »[776].

Pour comprendre plus finement les mécanismes d'engagement et la filière locale, intéressons-nous à la trajectoire de Pascal. Fils d'immigré ouvrier polonais, Pascal est né en 1955 dans le bassin Lorrain des hauts-fourneaux. Son grand-père sidérurgiste et sa grand-mère, femme au foyer, arrivent en France à la fin des années 1920 dans le cadre du recrutement en Pologne par la Société Générale d'Immigration. Les parents de Pascal suivent également la voie de la sidérurgie en particulier son père, embauché dès 14 ans au « U4 » d'Uckange ; tandis que sa mère, femme au foyer, est en charge du travail domestique et parental dans la cité ouvrière de l'usine.

Figure n°40 : Chronogrammes de la filière « locale au masculin »



Lecture : Les chronogrammes (*state distribution plots*) présentent une série de coupes transversales : pour chaque âge, les proportions d'individus de la classe sont représentées dans les différentes situations et pour chaque carrière étudiée (syndicale, parentale, professionnelle et matrimoniale).
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

[776] Mischi, Julian, « Quels obstacles à l'engagement des classes populaires ? », *Revue d'action politique du PCF*, n°13, 2019.

« *Pas vraiment passionné par l'école* », Pascal s'intéresse très tôt au militantisme. « *Dès 68, à l'âge de 13 ans, je participais avec mon père aux manifs avec la CGT. Je baignais dans ce milieu, plutôt maoïste d'ailleurs.* ». Il décide d'arrêter l'école à 16 ans. « *Les études ne m'intéressaient plus… puis à 17 ans j'ai été viré du lycée. J'avais le droit de redoubler dans un autre lycée, mais j'ai choisi d'aller travailler dans l'entreprise de mon père*. » Au mois de juillet de cette année 1974, le bassin sidérurgique est en pleine effusion. « *Pendant cette période, la sidérurgie recrutait beaucoup. Cela concernait 600 personnes à Uckange qui vivaient de cette activité. Tout le monde se connaissait. Nous étions voisins, nous vivions ensemble* ». Cette même année, Pascal rencontre sa femme issue d'un « *milieu social plus élevé* », avec un père contremaitre et une mère institutrice. « *Brillante à l'école* », la conjointe de Pascal s'oriente vers une carrière d'infirmière. « *Ses parents voulaient qu'elle fasse médecine, mais elle préférait devenir infirmière* ». Dans le cadre de la montée en compétence prévue au sein des accords de l'entreprise, Pascal est embauché pour devenir contremaitre. « *L'U4, recrutait beaucoup, mais n'arrivait pas à recruter de jeunes Français avec un niveau scolaire correct pour devenir contremaitre. L'objectif affiché de la direction, c'était d'avoir des Français à ces postes… si tu vois ce que je veux dire*[777] *!* ». Pascal entame pendant les six premiers mois à l'U4 un cursus de CAP de haut-fourniste financé par l'entreprise. À l'issue de cette formation, il est mobilisé dans le cadre de son service militaire puis revient à l'âge de 24 ans dans la « *Fensch Vallée* ».

À son retour en 1979, il décide de créer une section CFDT « *contre la CGT, trop proche des communistes et briseurs de grèves* ». Cinq ans après, sa section devient majoritaire. Jusqu'à l'âge de 31 ans, Pascal cumule divers mandats jusqu'à devenir détaché à 50 % de son poste en 1986. « *Cette année 86 a été très compliquée, notamment entre ma vie privée, professionnelle et le syndicalisme. Je ne me suis pas rendu compte, mais je pense que ma femme souffrait beaucoup même si elle militait aussi à la CFDT. À l'usine, j'étais en feu continu, ça veut dire que je travaillais dimanche et jours fériés, pas facile !* » La naissance de ses enfants en 82 puis en 84 crée des tensions au sein de son couple. « *On a eu des moments difficiles avec ma montée en charge. Ma femme me le reprochait beaucoup ; mais j'ai toujours essayé d'être là pour mes gamins !* ». Sa femme décide de se mettre en temps partiel « *par goût* » selon Pascal, en 1986.

---

[777] Sur cette question de la division ethno raciale du travail dans le secteur des mines et métallurgie, voir : Perdoncin, Anton. *Des Marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990),* Thèse de Sociologie, Université Paris-Saclay, 2018, pp.620.

L'année 1991 marque un tournant dans la trajectoire biographique de Pascal. Le marché de la fonte de moulage décline et Usinor-Sacilor (propriétaire de l'U4) annonce la fermeture de l'usine. « *C'était quand même une situation dramatique. Même s'il y avait de bonnes conventions dans la sidérurgie, c'était un peu la fin du monde, la fin d'un mythe, d'une époque.* ». Pour interpeller l'opinion publique et les médias, la ville d'Uckange se mobilise pour sauvegarder l'usine à partir d'un répertoire d'action collective innovant[778]. « *Au moment de la fermeture, au lieu de faire une journée ville morte, on a fait une journée ville vivante avec toutes les asso. De fil en aiguille, Uckange est devenue une sorte de feuilleton pour les médias* ». Sur sa route, Pascal rencontre Bernard Lavilliers et lui demande de venir chanter dans l'usine, qui acceptera. « *Ça a fait beaucoup de bruit ce concert à l'U4 avec Bernard. Si la boite n'avait pas fermé, je serais surement resté délégué puis basta… !* »[779].

L'organisation le « *repère* » et lui propose de devenir permanent et responsable fédéral (de la fédération Mines et Métallurgie) et négociateur de la branche sidérurgie jusqu'en 2001 à l'âge de 46 ans. Pendant dix ans, Pascal s'occupe des grandes négociations de la filière, alors en pleine restructuration, tout en lui évitant de connaitre le chômage. À côté, sur la scène familiale, les époux trouvent une forme d'équilibre et d'organisation quotidienne. « *Niveau-école, c'était ma femme, car moi je n'en avais pas assez fait. En revanche, côté sportif et suivi des gamins à l'extérieur c'était mon truc ! À la maison aussi côté budgétaire, c'était ma femme qui s'en occupait*. » Si cette division sexuée du travail privé[780] est proche de celui décrit dans les milieux populaires (et notamment des ouvrières et ouvriers dans les années 1990 [781] [782]), il n'en demeure pas des moments de tensions directement liées à l'engagement syndical de Pascal, notamment en raison du machisme de permanents CFDT à l'égard de sa conjointe, elle-même militante. « *J'ai des souvenirs très cruels avec des permanents parisiens qui venaient manger à la maison. C'est simple, ils ne discutaient qu'avec moi. Alors que ma femme était aussi militante, ils ne lui adressaient pas la parole. Ma femme me disait « je ne suis pas ta bonne !*

[778] Hayem, Judith. « Chœurs de fondeurs : Interpellations créatives et mises en mémoire », *Travail et emploi*, vol.137, n°1, 2014, pp.105-122.
[779] La chanson « Les mains d'or » (2001) de Bernard Lavilliers revient sur ces différentes fermetures d'usines dans le bassin sidérurgique du nord-est de la France au début des années 1990.
[780] Stettinger, Vanessa. « Mère « je fais tout », des pratiques éducatives populaires en tension », *Travail, genre et sociétés*, vol.39, n°1, 2018, pp.83-99.
[781] Weber, Florence. *Le travail à côté : Une ethnographie des perceptions*, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), 2009, pp.240.
[782] Schwartz, Olivier. *Le monde privé des ouvriers. Hommes et Femmes du Nord*, PUF, Paris, 1990, pp.558.

Je suis militante comme toi ! ». Il y a des mecs qu'elle a détestés, en disant « c'est des sales cons ! Ils me disent juste merci à la fin pour la bouffe et voilà … » ».

En 2001, les structures parisiennes lui proposent de devenir secrétaire général de la fédération à Paris, mais Pascal refuse. « *En 2001, on m'avait déjà contacté pour monter à la fédération. Mais j'avais refusé pour des raisons familiales justement ! J'avais deux enfants ados à l'époque et mon épouse m'a dit « c'est très bien si tu montes, mais on divorce ! ». Ça m'a refroidi tout de suite. Quand on monte à Paris, il faut accepter de payer le prix. De toute façon ça se voit ici (à la confédération), on a très vite que des Parisiens ou alors des gens sans famille. Des célibataires sans enfants prêts à sacrifier leurs vies.* ». « *Bon an, mal an* », la confédération organise son tuilage pour devenir secrétaire général de l'URI Lorraine à 46 ans. « *C'était très intense comme rythme, c'est vraiment autre chose et cela demande énormément de travail. C'est simple, il faut être calés sur tous les enjeux sociétaux. L'interpro, c'est un sas de préparation à la confédération sur des sujets au niveau national.* ».

À 51 ans, lors du congrès de Tours, Pascal accède finalement à la commission exécutive de la confédération. En amont de sa candidature, une « négociation » s'engage avec sa femme, mais plus apaisée, car ses enfants sont étudiants et quittent le domicile parental. « *En 2006, juste avant le congrès de Tours mon épouse me dit « c'est une bonne chose pour toi et la CFDT et bien sûr tu peux y aller parce que les enfants venaient d'arriver à Paris ! ». Donc voilà, ma fille était sur Paris à la Pitié en tant que psychomotricienne, mon fils arrivait à Normale Supp.Du coup, ma femme m'a dit que c'était une bonne idée. En fait je suivais mes enfants à Paris. J'avais un petit studio au 41, ici c'est le 4, 5^{e} étage et 23 m2, sans ascenseur. Mon épouse me rejoignait une fois par mois. Trois fois par mois, la CFDT payait mon Aller - Retour et mon studio et mon épouse pouvait venir une fois par mois aux frais de la CFDT. C'était un accord avec François (Chérèque), car pour lui ce qui comptait vraiment, c'était sa famille, ses Alpes et son rugby ! Les choses ont commencé à changer à partir de François (Chérèque) qui a engagé une réflexion sur ces questions. L'organisation ne sélectionnait plus que des gens dans un certain moule !* ». En 2017, Pascal décide de prendre sa retraite à l'âge de 62 ans. Ses enfants après lui quittent Paris pour retourner vivre en province.

Dans le champ politique, Daniel Gaxie dépeint deux autres filières proches chacune d'elles. La « filière militante », ascendante, est empruntée par les militants des organisations partisanes, dont l'investissement est récompensé par l'investiture et l'élection à un mandat local puis national. La « filière notabiliaire », également ascendante, est caractéristique d'individus

dont la carrière élective commence par un mandat local, qui se professionnalisent par la suite dans l'activité politique en obtenant un mandat de parlementaire ; leur investissement dans un parti politique se fait alors en cours de carrière, après l'obtention de mandats électifs locaux.

Nos filières locales se caractérisent par une montée progressive de l'engagement et d'un accès à l'espace par « le bas », d'une adhésion jusqu'à devenir permanent.e en passant par une période de cumul de mandats. À l'inverse des deux autres filières étudiées auparavant, celles-ci sont davantage occupées par des militant.e.s de classes populaires. Dans un cas comme dans l'autre, les trajectoires s'appuient sur une inscription de longue durée dans leur entreprise et syndicat local, au cours desquelles ils et elles sont reconnues par les travailleurs et travailleuses qu'ils / elles défendent. Des recherches rappellent avec force le poids des structures syndicales locales. Celles-ci permettent d'affirmer et de s'assurer une appartenance à une identité locale, au monde ouvrier[783]. Les faillites des usines de Pascal ou de Claude et la crainte partagée de l'extinction de l'activité industrielle sont ainsi l'occasion de fédérer temporairement une appartenance territoriale[784]. L'inscription et l'investissement sur le long terme dans la vie syndicale locale leur permettent d'acquérir certaines formes de respectabilité et d'accéder aux strates supérieures de l'organisation syndicale. Ces « faits d'armes » régulièrement narrés dans les récits biographiques des militant.e.s sont ici des moments significatifs de la trajectoire, comme la constitution d'un capital d'autochtonie : c'est-à-dire « l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés […] une notoriété acquise et entretenue sur un territoire singulier. »[785]. Ces ressources jouent un rôle moteur dans l'accès à des responsabilités syndicales régionales et nationales, bien que rarement reconvertible dans la sphère professionnelle. Cependant, la mobilité géographique constitue un enjeu déterminant dans l'ascension aux responsabilités syndicales[786]. Or, de nombreuses recherches portant sur l'accès au marché du travail soulignent l'aspect inégalitaire de la mobilité lié au genre. La mobilité représente dans ces zones rurales un enjeu important d'insertion professionnelle[787] [788].

---

[783] Mischi, Julian. *Le bourg et l'atelier. Sociologie d'un combat syndical*, Agone, Marseille, 2016, pp.400.
[784] Renahy, Nicolas. *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale.* La Découverte, Paris, 2010, pp.286.
[785] Renahy, Nicolas. « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26.
[786] Guillaume, Cécile. *Syndiquée, Défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.254.
[787] Brutel, Chantal. « Qui sont les jeunes ruraux ? Caractéristiques sociodémographiques », *Injep, Fiches re*pères, n°45, 2019, pp.2.
[788] Voir interview de Benoit Coquard à ce sujet : https://www.contretemps.eu/sociologie-gilets-jaunes/

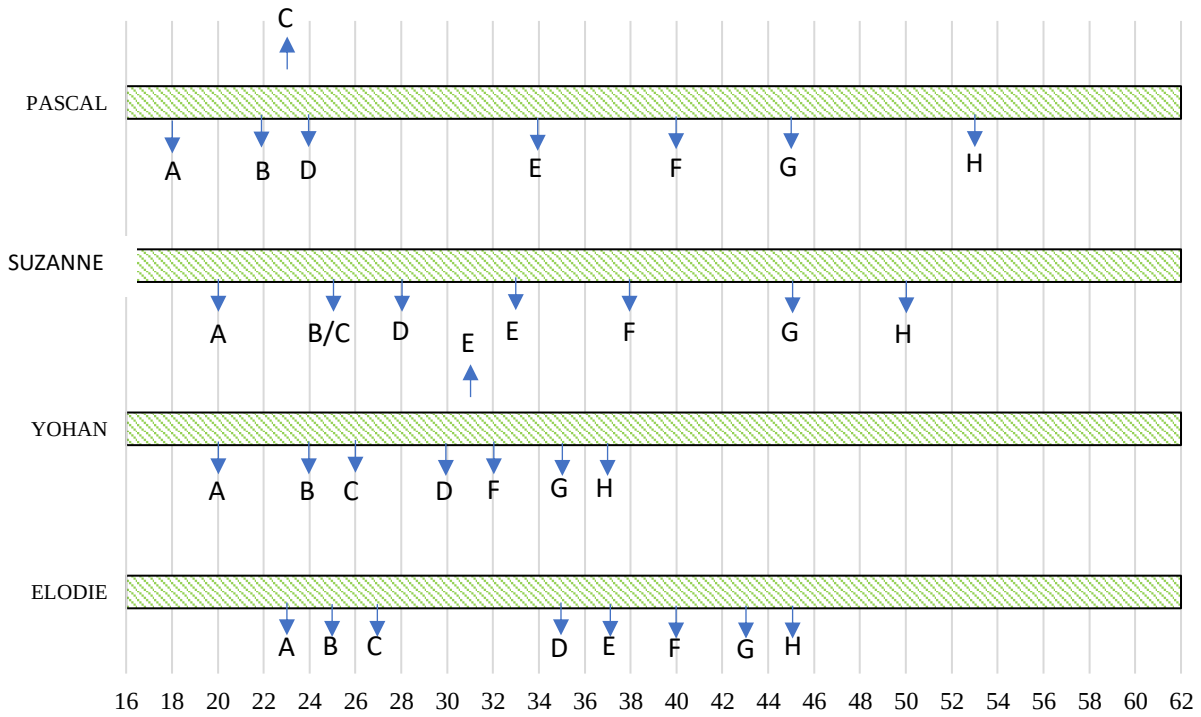
Cet aspect se retrouve également dans les carrières militantes[789], en particulier au sein d'espaces ruraux, éloignés des structures politiques du syndicat largement centralisé, jusqu'à imposer des formes et des pratiques de célibat géographique[790] plus ou moins accepté selon le genre au sein des classes populaires[791].

À la différence des filières coupe-files, les filières de Suzanne et de Pascal s'inscrivent sur le long terme. Dans le champ politique, les filières partisanes et notabilières se caractérisent également par des temporalités propres avec des engagements politiques bien plus longs. Les militant.e.s de la filière locale n'ont pas le même âge quand ils arrivent au sein des structures syndicales, une ligne de démarcation plus précise se dessine entre ceux qui, ont eu un engagement continu et de long-terme, et ceux qui n'ont consacré que peu de temps. Les séquences syndicales sont relativement plus longues et viennent après la naissance des enfants, dans un cadre professionnel plus ou moins stable. Contrairement aux filières coupe-file, la filière locale s'inscrit sur des années, voir des décennies, jusqu'à aboutir, à un âge plus avancé, à une position dans l'espace des permanent.e.s. Le temps passé pour atteindre l'espace des permanent.e.s n'est pas sans effets sur le rapport à l'activité elle-même et implicitement à la segmentation de l'espace des permanent.e.s. Comme l'ont montré les travaux qui se sont intéressés au rôle de l'attente sur ceux qui la subissent, cette dernière *forme les désirs, discipline,* et enfin *sélectionne*[792] [793]. À titre d'exemple, la recherche de Julien Boelaert, Sébastien Michon et Étienne Ollion, montre avec brio de quelles manières le temps passé en politique structure l'espace parlementaire depuis l'élection législative de 2017[794] : avant cette date, « l'inscription de long terme dans le champ politique fait que pour beaucoup d'élu.e.s qui arrivaient à l'assemblée, les semaines à rallonge remplie d'activités à priori peu stimulantes comme les nuits courtes à répétition étaient un fait naturalisé […], les conditions de travail ont été intériorisées depuis longues dates. » Entré.e.s en politique dans le sillage de la campagne

[789] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « The organisational nature of unioin careers : the touchstone of equality policy ? Comparing France and the UK. », *European Societies*, Vol.1, n°24, 2011, pp.1-24.
[790] Regnier-Loillier, Arnaud. « Faire couple à distance. Prévalences et caractéristiques », *In La famille à distance. Mobilités, territoires et liens familiaux.* Imbert, Christophe. Lelièvre, Eva. Lessault, David. (dir.), Ined, Questions de population, Paris, 2018, pp.372.
[791] Le Quentrec, Yannick. Rieu, Annie. « Approche théorique de la participation politique et syndicale des femmes et des hommes », Fatou Sow éd., *La recherche féministe francophone. Langue, identités et enjeux.* Editions Karthala, 2009, pp.319-332.
[792] Chauvin, Sébastien. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*. Seuil, Paris, 2010, pp.339.
[793] Bargel, Lucie. « Apprendre un métier qui ne s'apprend pas : carrières dans les organisations de jeunesse des partis », *Sociologie*, vol.5, n°2, 2014, pp.171-187.
[794] Boelaert, Julien, Michon, Sébastien. Ollion, Étienne. « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol.68, n°5, 2018, pp.777-802.

d'Emmanuel Macron, nombre de nouveaux élu.e.s se sont vu accéder en quelques semaines à des responsabilités importantes pour lesquelles ils et elles n'étaient pas ou peu socialisé.e.s, tout en contestant l'activité d'élu en elle-même et les tensions d'articulations inhérentes à celle-ci. Ces remarques peuvent également être appliquées à nos permanent.e.s selon les deux filières distinguées, entre « coupe-file » et « locale ». Dans ce cadre, l'attente est un moyen d'écarter les militant.e.s les moins disponibles pour l'organisation syndicale, autrement dit, celles et ceux temporellement dominé.e.s, quand d'autres ont les ressources « d'acheter et de gagner du temps » en déléguant et/ou externalisant le travail domestique pour dégager du temps libre, de la disponibilité. L'injonction à l'attente, inégale selon le genre et classe, devient *in fine* un enjeu déterminant au sein des carrières syndicales (Figure n°41). On voit alors se dessiner une relation intime entre le temps, son usage et le pouvoir[795].

Figure n°41 : La désynchronisation des 4 filières d'accès à l'espace des permanent.e.s de la CFDT identifiées



Lecture : A l'âge de 18 ans, la filière « locale » au masculin, celle de Pascal, connait la fin des études.
Légendes : A = Fin des études ; B = CDI ; C = Mise en couple ; D = Premier enfant ; E = Adhésion syndicale ; F = Mandat – Non permanent ; G = Permanent entreprise ; H = Permanent structure
Champ : Ensemble des militant.e.s permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

[795] Darmon, Muriel, Delphine Dulong, et Elsa Favier. « Temps et pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.226-227, n°1, 2019, pp.6-15.

Finalement, les filières d'accès participent aux processus de segmentation des permanent.e.s qui alimentent la dynamique des figures militantes mis en lumière. Ces filières se distinguent entre elles par leurs interactions avec la sphère intime et professionnelle, le fruit de différents rapports sociaux. Ces filières sont par ailleurs issues de différentes politiques volontaristes et de professionnalisation mises en œuvre à partir des années 1980 à la CFDT. Celles-ci se heurtent aux caractères oligarchiques des instances[796], tout en marginalisant un certain *cursus honorum syndical,* autrement dit un déclassement d'un modèle militant, encore très présent jusqu'à la fin des années 1990, au profit de certain.e.s militant.e.s.

Conclusion

A la CFDT, les permanent.e.s sont une catégorie militante hétérogène, composée de personnes qui vivent « *de et par* » le syndicalisme en entreprise ou au sein de structures syndicales. Bien que les hommes soient surreprésentés, quel que soit le type de permanent, les femmes occupent une place importante au regard des autres populations syndicales, en particulier en structure. Cette plus forte féminisation des structures dans lesquelles les militantes sont mieux représentées est le fruit d'une attention portée à cette question au niveau de cette strate de l'organisation syndicale. Mais cet espace syndical hétérogène, segmenté, est structuré selon un volume de ressources (principalement économiques, culturelles et militantes) et d'une proximité au regard des politiques volontaristes de la CFDT.

Le processus de segmentation de l'espace des permanent.e.s s'explique en grande partie selon l'existence de deux types de filières d'accès que l'on nomme « coupe-file » et « locale ». Chacune à leur manière, ces filières connaissent des temporalités et des entrées inégales, pour accéder à l'espace des permanent.e.s de la CFDT selon le genre et la classe.

La première filière renvoie à des personnes relativement plus jeunes et plus diplômé.e.s qui entament une carrière syndicale par le « haut ». Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation est relativement court. Les étapes avec de fortes tension d'articulation sont relativement rares et clairsemées. Toutefois, si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent, en l'occurrence dans l'articulation des temps de

[796] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur temps de survie reste incertain.

La seconde filière se caractérise quant à elle par un accès par le « bas ». Elle est surreprésentée par les militant.e.s plus âgé.e.s et issu.e.s de classes populaires. Contrairement aux filières coupe-file, la filière locale s'inscrit sur des années, voir des décennies, jusqu'à aboutir, à un âge plus avancé, à une position dans l'espace des permanent.e.s. Les tensions d'articulations sont relativement plus fréquentes. La mobilité géographique est déterminante, mais discriminante selon le genre. Bien que de plus en plus marginale en raison des modes de recrutement, ce type de filière relève d'un *cursus honorum syndical* qui s'avère encore aujourd'hui un moyen pour les classes populaires d'accéder aux structures politiques et décisionnelles de la CFDT.

CONCLUSION PARTIE III

En revenant sur la question de la professionnalisation de l'activité syndicale, à partir des parcours, nous avons été en mesure de révéler l'épaisseur de cette séquence syndicale et de son processus de construction. Les séquences syndicales précédentes sont déterminantes dans le processus de professionnalisation à l'image du cumul des mandats. Nous voyons alors comment le passé syndical influence son avenir. Les freins et les ressorts de cette professionnalisation s'expliquent aussi selon certaines ressources économiques, culturelles et militantes auxquelles s'ajoutent les poids des sphères professionnelles et familiales, c'est-à-dire de la disponibilité biographique. Nous l'avons vu, celle-ci, façonne dans le temps la professionnalisation de l'activité syndicale tout en déterminant leur vitesse par l'émergence de filières d'accès.

Chacune à leur manière, ces filières connaissent des temporalités différentes et inégales. Elles sont désynchronisées. Le temps d'accès à l'espace des permanent.e.s est plus ou moins long selon le genre et la classe. Ce phénomène de désynchronisation s'explique, par le volume de ressources acquises et l'évolution du poids de la sphère professionnelle et intime qui apparaissent déterminants dans la vitesse et la forme de la trajectoire syndicale dans le temps. Plus ces sphères sont imposantes et contraignantes, plus il faut de temps pour accéder à l'espace des permanent.e.s, à moins que l'on dispose de suffisamment de ressources pour s'extraire de cette force et disposer d'un *temps en soi* et *pour soi*. La question du temps est donc primordiale pour rendre compte des dynamiques biographiques. Une trajectoire sociale n'est pas uniquement définie par un déplacement spatial dirigé par un ensemble de déterminants en amont[797], comme une suite plus ou moins logique de positions, elle est aussi définie par le temps nécessaire à ces déplacements sociaux. La structure du réseau de métro imaginé par Pierre Bourdieu influence, certes le voyage et sa direction[798], mais il omet de dire qu'il détermine également le temps du voyage.

[797] Passeron, Jean-Claude. « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol.31, 1990, pp.3-22.
[798] Bourdieu, Pierre. « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, 1986, pp.69-72.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Si la tradition d'implantation des syndicats, le statut d'emploi, l'encastrement d'inégalités de genre au sein même des organisations et le risque de discriminations syndicales constituent autant de facteurs pour expliquer le moindre engagement des femmes dans l'activité syndicale, la thèse permet d'éclairer un nouveau facteur : le poids de la disponibilité biographique dans la construction des carrières syndicales. Dans un premier temps, nous revenons sur les grands résultats de la thèse. Dans un second temps, nous exposons les limites de notre travail. Pour terminer, nous précisons les extensions possibles de la recherche.

A. Synthèse des principaux résultats et apports de la thèse

En étudiant l'articulation des sphères de vie des militant.e.s de la CFDT, la thèse éclaire sous un nouveau jour le processus de construction des carrières syndicales. À travers la notion de disponibilité biographique, la thèse montre l'importance de considérer la dimension temporelle dans le processus de fabrication de l'engagement syndical et de ses inégalités.

1. Des carrières syndicales sous un nouveau jour

L'action de la CFDT en faveur de la cause des femmes ne connait pas une histoire linéaire dans le temps. Si l'organisation fait figure de pionnière sur ce sujet dans le champ syndical, le rapport de la CFDT en faveur de l'engagement des femmes est moins évident qu'il n'en parait et évolue au fur et à mesure de son identité. D'abord hérité du familialisme catholique, puis en faveur d'une lutte des classes et des sexes, le rapport de la CFDT à la cause des femmes à l'aune des années 1970 est ambigu. À partir des années 1980, de l'abandon du projet autogestionnaire de la centrale jusqu'à la revendication d'un socialisme démocratique, ce rapport se dépolitise. À partir des années 2000, l'approche intégrée de l'égalité achève le processus de dépolitisation du sujet « femme » à la CFDT. Les facteurs structurels et historiques de la division sexuée sont peu à peu négligés en faveur d'un « féminisme de marché ». Au prisme de ces évolutions historiques, la mise en place de mesures volontaristes pour l'engagement des femmes et la mixité apparait discontinue et inachevée. Si la mixité est un domaine de préoccupation légitime pour la plupart des militant.e.s, son degré d'investissement est pourtant différencié et sa prise en charge souffre d'une appropriation fragile selon les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles et les militant.e.s.

Au-delà de la dimension historique du rapport de l'organisation à la cause des femmes, la thèse éclaire l'existence d'inégalités selon le genre et la classe qui tendent à se cumuler tout au long du processus de construction de la carrière syndicale.

Dans les carrières syndicales cédétistes, l'adhésion dépend de certaines ressources. C'est le cas du capital culturel et d'un certain niveau de capital militant. Outre ces prédispositions, l'adhésion est également subordonnée à une certaine trajectoire et position sur le marché du travail. L'instabilité professionnelle, par la répétition de contrats précaires, freine le processus d'adhésion. Ces inégalités, propres au marché du travail, créent des inégalités dès le début de la carrière syndicale selon le genre et la classe. Néanmoins, l'adhésion syndicale ne répond pas à un modèle de disponibilité biographique familiale, au sens d'une décharge de contraintes domestiques et/ou parentales nécessaires pour pouvoir s'engager. L'adhésion n'étant pas par essence chronophage, cette séquence est réalisable, quel que soit le type de configuration parentale et conjugale ce qui tend à expliquer selon nous une part importante de femmes parmi les adhérentes.

En revanche, lors de l'obtention d'un premier mandat, une inflexion sur la présence des femmes s'observe. La réalisation de cette séquence syndicale dépend conjointement de certaines ressources, mais aussi d'un certain type de configuration professionnelle et familiale en faveur des hommes. Chez les hommes, résider en Ile-de-France, avoir adhéré à la CFDT après 1990, constituent autant de facteurs favorables à l'obtention d'un premier mandat. Chez les femmes, cette accélération dans le temps est procurée par un niveau de qualification supérieur au Bac, une fédération relativement masculine et une stabilité professionnelle. Les résultats de la thèse indiquent également que les chances d'obtenir un premier mandat pour les femmes augmentent à partir du moment où les enfants sont pris en charge par l'institution scolaire. Le temps parental, davantage pris en charge par les femmes, crée de premiers retards dans le processus d'engagement. Au-delà de ces différences, hommes et femmes n'obtiennent pas le même type de premier mandat. En effet, les femmes sont surreprésentées dans les mandats dits de proximité ; tandis que les hommes sont surreprésentés au sein de premiers mandats à teneur plus politiques et économiques et plus rentables sur le « marché syndical ». Dans le processus d'engagement, ces freins conditionnent la suite du parcours syndical à l'image de la séquence de cumul des mandats.

Depuis la fin des années 1990 se développe un modèle de cumul des mandats au sein du champ syndical, en raison d'une pénurie d'adhérent.e.s et d'un mouvement de décentralisation du dialogue social. Cette norme syndicale, visible à la CFDT, produit conjointement une

intensification et une technicisation de l'activité syndicale. Au fur et à mesure du nombre de mandats cumulé, les femmes sont moins présentes, en particulier celles de milieux plus populaires. Certain.e.s militant.e.s, en particulier cadres et professions intermédiaires, parviennent à résoudre la difficile équation de l'articulation des sphères de vie imposées par le cumul, quand d'autres, notamment de milieux plus populaires, vivent davantage de difficultés. Cette réussite est largement dépendante de ressources économiques, culturelles, temporelles, mais aussi du poids de la sphère professionnelle et familiale dans l'espace syndical. Ces facteurs accélèrent ou ralentissent la trajectoire du cumul dans le temps. L'injonction au cumul impose également une capacité à manier différents mandats simultanément avec des responsabilités syndicales aux contenus toujours plus techniques. Alors qu'il n'existe pas de sélection sociale dans la répartition des mandats parmi les hommes, nos résultats soulignent un effet de clôture des espaces de participation au fil du cumul parmi les femmes. Seules les plus dotées parviennent à cumuler, le plus souvent au prix d'une certaine neutralisation de leur genre. Cette séquence syndicale apparait cruciale dans la suite de la carrière syndicale à la CFDT, en l'occurrence lorsque l'on étudie les chances de devenir permament.e.

En effet, malgré de nombreuses mesures en faveur de la mixité à ce niveau de l'organisation, l'accès à la position de permanent.e.s dépend à nouveau de ressources et configurations professionnelles et familiales particulières et inégales selon le genre et la classe. Quand bien même l'accès des hommes au statut de permanent est principalement conditionné par le cumul des mandats, l'accès des femmes à ce niveau est quant à lui dépendant d'un handicap cumulatif. Celui-ci se construit sur la base de ressources (économiques et militantes), mais aussi en lien avec la sphère privée. Elles doivent par ailleurs avoir davantage cumulé que les hommes, or nous savons combien le cumul des mandats produit un mécanisme de sélection. L'organisation syndicale favorise et sélectionne les militantes en capacité de s'investir dans le temps, celles pour lesquelles le caractère dévorant de l'activité est moins subi dans la durée. Au-delà d'une idéologie méritocratique, les militantes sont sélectionnées sur leur capacité à être et à se montrer disponibles pour l'organisation qui passe avant tout sur la capacité à mettre à distance la sphère privée et professionnelle. Néanmoins, l'accès à l'espace des permanent.e.s s'effectue selon deux filières d'accès bien distinctes.

Nos résultats mettent en lumière l'existence de deux filières d'accès (« coupe-file » et « locale ») à l'espace des permanent.e.s, aux temporalités inégales. La première filière renvoie à des personnes relativement plus jeunes et plus diplômé.e.s qui entament une carrière syndicale par le « haut ». Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation est relativement

court. Les étapes avec de fortes tensions d'articulation sont relativement rares et clairsemées. Toutefois, si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent, en l'occurrence dans l'articulation des temps de vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur temps de survie reste incertain relativement aux hommes. La seconde filière se caractérise quant à elle par un accès par le « bas ». Elle est surreprésentée par les militant.e.s plus âgé.e.s et issu.e.s de classes populaires. Contrairement aux filières coupe-file, la filière locale s'inscrit sur des années, voir des décennies, jusqu'à aboutir, à un âge plus avancé, à une position dans l'espace des permanent.e.s. Les tensions d'articulations sont relativement plus fréquentes. La mobilité géographique est déterminante, mais discriminante selon le genre.

Tout au long du processus d'engagement, la disponibilité biographique conditionne la construction des carrières syndicales à la CFDT. Néanmoins, ce facteur varie grandement selon le genre et la classe et tend à générer des inégalités malgré la mise en œuvre de politiques volontaristes dans la sphère syndicale. De l'adhésion jusqu'aux plus hautes positions syndicales, les femmes connaissent davantage de difficultés pour pouvoir s'engager relativement aux hommes en raison de rapports de pouvoir inégaux et durables au sein de la sphère professionnelle et domestique. La non-étanchéité des sphères implique dans le temps des effets plus ou moins favorables à l'engagement syndical qui tendent à se cumuler, mais qui perdurent en faveur des hommes.

2. Retours sur les apports heuristiques du concept de disponibilité biographique

En filagramme, la question du temps apparait primordiale tout au long du processus de construction des carrières syndicales. Cette dimension temporelle s'exprime à travers le concept de disponibilité biographique, d'une part objective, *le temps en soi,* d'autre part subjective, le *temps pour soi*.

a) Le temps en soi

Au sein de la sphère travail, selon le genre et la classe, les conditions d'emploi et de travail tendent à varier et induisent des inégalités temporelles sur le marché du travail. Or ces temporalités engendrent plus ou moins de difficultés d'accès à l'engagement syndical dans le temps. Les horaires atypiques, les contrats aux durées déterminées ou encore le temps partiel (situations dans lesquelles les femmes et les classes populaires sont surreprésentées) nuisent aux carrières militantes, de l'adhésion syndicale, à la prise d'un premier mandat en passant par le cumul, jusqu'aux chances de devenir permanent.e. La plus forte connaissance de ces

temporalités sur le marché du travail induit des difficultés et des retards d'engagement au regard de l'âge, car celles-ci ne permettent pas de se projeter durablement dans une vie militante à long terme en raison de l'instabilité des situations professionnelles et des revenus associés. Les carrières syndicales sont alors moins linéaires et davantage retardées. L'intensité de l'engagement dans le temps s'effiloche au détriment de temporalités professionnelles plus stables qui s'inscrivent sur plus long terme.

Au sein de la sphère privée, là encore, le genre et la classe tendent à fixer des positions et des tâches spécifiques qui engendrent des inégalités temporelles. Les temps domestiques qu'ils soient parentaux, intimes ou conjugaux freinent, selon leurs niveaux, et la capacité à les supporter, l'engagement dans l'univers syndical et les carrières militantes. Quand l'âge des enfants n'est pas un obstacle à l'engagement des hommes dans le temps, les femmes sont en revanche pénalisées. Le temps parental pénalise les militantes dans la durée à moins qu'elles ne disposent de suffisamment de capital économique pour l'alléger ou le déléguer comme certains temps domestiques. Avoir un conjoint qui accepte de prendre en charge une partie des tâches domestiques constitue une ressource importante dans l'accès à des positions de pouvoir dans la sphère syndicale pour les femmes. Les rapports de pouvoir dans l'univers familial occupent alors une place prédominante dans la construction des carrières syndicales dans le temps.

L'articulation et le chevauchement des temporalités liées à la sphère du travail et à la sphère privée, forment le *temps en soi* : c'est-à-dire un temps qui existe objectivement à travers des rapports sociaux et des rapports de production qui facilitent, ou non, l'engagement et la fabrique des carrières syndicales au-delà de la mise en place de mesures volontaristes. Les contraintes temporelles professionnelles et familiales se déplacent dans l'univers syndical et sont plus ou moins bien supportées selon le genre et la classe. Bien évidemment, les positions successivement occupées ne sont pas fixes et évoluent au cours du temps, bien qu'elles perdurent en faveur des hommes et des classes supérieures. L'évolution des positions remodèle positivement ou négativement les différentes temporalités objectivement associées.

b) Le temps pour soi

Nous avons montré que la dimension subjective occupe également une place importante. Se sentir disponible, avoir le sentiment de disposer de suffisamment de temps pour pouvoir s'engager constitue l'autre facette de la disponibilité biographique. On nomme cette seconde dimension le *temps pour soi*. Les résultats de la thèse montrent que le rapport subjectif au temps

répond à des logiques sociales différentes du *temps en soi*. La construction du sentiment de disponibilité répond à trois facteurs structurants. Il est le fruit d'un processus de socialisation temporelle différent selon la classe, le genre et un effet d'âge-cycle de vie.

Ce rapport au temps se construit d'abord selon le milieu social et les conditions d'existences dans lesquelles les personnes ont été socialisées et vivent. Selon celles-ci, le *temps pour soi* varie au sein d'un espace hiérarchisé et dominé par la figure du « maître du temps » de plus en plus valorisée et légitimée à la CFDT en lien avec le développement de la professionnalisation de l'activité syndicale. Dans ce type de rapport au temps, propre aux classes supérieures, l'urgence est un mode normal d'écoulement du temps, un état mental et corporel valorisé sans se laisser déborder, car anticipé et organisé. La socialisation à la planification, permise par certaines conditions d'existence plus favorables, favorise l'articulation des sphères et l'engagement syndical tout en évitant le caractère subi du temps (« *s'organiser pour pouvoir s'engager* »). La figure du « maitre du temps » s'oppose à celle de « l'hédoniste temporel », plus présente dans les classes populaires. L'instabilité professionnelle, les horaires atypiques, la restriction des moyens économique et l'absence de pérennité des revenus réduisent les possibilités de planification réaliste de l'avenir, mais aussi des stratégies temporelles pour pouvoir s'engager syndicalement dans la durée. La figure de « l'hédoniste temporel » cultive l'ancrage du plaisir dans une réalité immédiate en particulier parce que la précarité et l'incertitude raccourcissent l'horizon temporel et rétrécissent le temps de l'engagement syndical sur le présent.

Le *temps pour soi* se construit ensuite selon le genre : l'un masculin, qualifié de « prodigue » qui exige de faire usage de son temps et des autres, de le gaspiller, de le perdre, d'en faire une consommation ostentatoire. L'autre féminin, qualifié d'« ascétique » qui organise et comptabilise le temps de manière efficace pour le gagner, car davantage en charge des tâches quotidiennes, familiales et du temps d'autrui relativement aux hommes. La possibilité de dégager du temps pour les femmes, du moins d'avoir le sentiment d'en disposer, est soumise à davantage de contraintes pour elles dans le processus d'engagement syndical. La charge mentale, constituée d'une temporalité basée sur le rapport à l'autre (au *care*)[799] et définie comme la superposition et l'organisation quotidienne de contraintes (professionnelles et

[799] Bessin, Marc. « Les présences intergénérationnelles du parcours de vie : une approche temporaliste et féministe », in Négroni C. (ed.), *Le parcours de vie : une analyse des tensions entre les logiques individuelles, collectives et institutionnelles*, Presses du Septentrion, Lille, 2021 (à paraître).

domestiques), est davantage supportée par les femmes. Elle réduit le sentiment de *temps pour soi* et induit un rapport au temps « ascétique ».

Enfin, le sentiment de disponibilité se construit selon l'âge, au cours du cycle de vie des personnes. Cet effet âge s'ancre et se fabrique en interaction avec la sphère du travail et la sphère privée. Au sein de la sphère marchande, selon la position sur le marché du travail, la perception du temps à disposition varie. Ce sentiment se construit aussi selon la configuration de la sphère privée des militant.e.s. Ce sentiment varie donc dans le temps, il n'est pas figé et s'ajuste selon les situations et l'âge des personnes. Ce sentiment relève *in fine* d'une « expérience totale », au sens d'un prisme unique d'interprétation de l'action et de l'engagement dans la sphère syndicale.

c) Un concept dynamique qui révèle la persistance des inégalités face au temps

Le *temps en soi* et le *temps pour soi* influencent le processus de construction des carrières syndicales à la CFDT et l'intensité de l'engagement dans la durée. La thèse montre que le niveau d'engagement syndical varie au cours du temps en raison de l'évolution du *temps en soi* et *pour soi*. Ces temporalités ne sont pas fixes. Au contraire, elles sont **dynamiques** et expliquent comment les carrières syndicales s'accélèrent ou au contraire ralentissent dans le temps. Avoir objectivement du temps, en raison d'une certaine position dans le mode de production marchand et non marchand, tout en ayant le sentiment de disposer de temps, procure un avantage certain dans la capacité à s'engager. Plus ce type position est occupé durablement, plus la capacité à s'engager et de manière intense sur le long terme, est réalisable.

Outre un aspect dynamique, la disponibilité est aussi **plurielle et inégale** en particulier selon le genre et la classe. Ces variables influencent successivement les positions occupées dans la sphère travail et privée, ainsi que les temporalités associées. Certaines temporalités étant plus favorables à l'engagement syndical que d'autres, d'autant plus dans un contexte de professionnalisation et d'intensification de l'activité syndicale qui tend à clôturer certains espaces de participation et légitimer une norme de disponibilité extensive. Ce modèle est valable aussi bien dans le processus de recrutement et cooptation syndicale que dans la pratique militante au quotidien, au détriment des femmes et des classes populaires, malgré la mise en œuvre de politiques volontaristes.

B. Les limites d'une enquête mixte en terrain syndical

1. Les limites de l'enquête EPASY

Comme chaque recherche, celle-ci comporte des limites qu'il convient de ne pas nier pour l'améliorer. Les limites de cette recherche sont d'abord liées à l'enquête quantitative. Si pour une première enquête statistique menée de A à Z, l'échantillon est intéressant, il comporte néanmoins des biais. C'est le cas de la sous-représentation des ouvrièr.e.s (qui constituent 10 % de notre échantillon) en deçà de leur présence effective à la CFDT. Cet effectif a très vite limité les investigations statistiques, d'autant plus dans une perspective de genre et de classe. C'est pourquoi nous avons davantage privilégié le niveau de qualification dans notre analyse. Cette variable est également plus fiable dans une analyse rétrospective relativement à la classe, bien que la mobilité sociale dans le temps reste globalement stable[800].

D'autre part, l'approche rétrospective de l'enquête EPASY connait deux limites importantes : le biais sélectif d'échantillonnage et les oublis et les erreurs de mémoire. Contrairement aux enquêtes longitudinales par panel, qui consistent à interroger les mêmes personnes à plusieurs reprises dans le temps, l'enquête EPASY se contente d'étudier le parcours de vie d'une population à une date fixe, date à laquelle les personnes interrogées sont tout.e.s engagé.e.s à la CFDT. Dans notre recherche nous analysons donc uniquement le parcours de vie des militant.e.s de la CFDT présent.e.s en 2018. La description des parcours de vie des années passées n'est relative qu'aux militant.e.s à la date de l'enquête. Les trajectoires passées des personnes décédées ou qui ont arrêté d'être engagé.e à la CFDT ne sont pas captées. En contrepartie, l'enquête rétrospective ne souffre pas de biais d'attrition de l'échantillon dû à l'abandon d'une partie de l'échantillon d'une vague de panel à la suivante. Enfin, si les enquêtes rétrospectives pèchent par de fréquentes et graves erreurs d'observation en lien avec la mémoire, la mise en place d'un raisonnement par âge et/ou année au sein des calendriers de vie de l'enquête EPASY a pu minimiser ce biais.

L'ensemble de ces biais restent liés à des contraintes extérieures. Notamment au regard du temps à disposition pour l'enquête. La limite temporelle, liée à un financement, constitue une contrainte dans le processus de collecte et de construction d'une enquête. En effet, nous

[800] Collet, Marc. Pénicaud, Emilie. « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », *Insee Références*, 2019, pp.20.

n'aurions pas pu mener une collecte au-delà de deux ans, soit les deux tiers du temps d'une thèse financée. Ces biais sont aussi liés aux moyens à disposition. Bien que bénéficiant d'une aide incommensurable de la part de l'Ined et de la CFDT, le nombre restreint de personnes œuvrant pour l'enquête a conditionné son mode de passation. Or internet reste porteur de problématiques inhérentes dans ses usages bien que cela permette d'obtenir des résultats satisfaisants au regard du temps et du coût d'enquête. Enfin, une enquête statistique reste souvent contrainte à des logiques extérieures. Ici, ces contraintes se sont manifestées par le refus de la CFDT de mener une troisième relance de l'enquête EPASY pour ne pas nuire à la collecte de l'enquête « Parlons travail » (en vue des négociations sur la réforme des régimes de retraite avec le gouvernement)[801]. Ces logiques sont constitutives de la qualité et des biais de l'enquête et dépassent le cadre de la recherche.

2. Les limites de l'enquête qualitative

Les limites de cette recherche sont également liées à l'enquête qualitative. Elles concernent d'abord les rapports sociaux étudiés. En effet, notre propos est circonscrit à l'imbrication du genre et de la classe. Comme nous le soulignions en début de thèse, la question des rapports sociaux de race dans l'univers syndical ne doit pas être évacuée de l'analyse au prétexte que celui-ci serait hors sujet, en dehors de toute réalité sociale, où qu'il « essentialiserait les communautés et les identités »[802]. Cette question de recherche mérite plus que jamais une attention particulière et reste à ce jour rarement étudiée, ou du moins évoquée, dans les recherches sociologiques sur le syndicalisme. Le racisme n'épargne pas les sphères militantes, syndicales et politiques au même titre que l'homophobie. L'imbrication des identités impose de les appréhender conjointement, et non séparément. Si les questions de genre semblent imprégner de plus en plus les organisations syndicales françaises, elles semblent en revanche plus silencieuses à propos des minorités ethniques, sexuelles et handicapées contrairement aux pays Anglosaxon plus à l'aise avec ces questions et qui agissent dans un cadre juridique volontariste[803].

---

[801]https://www.cfdt.fr/portail/presse/dossiers-de-presse/publication-des-resultats-de-l-enquete-parlons-travail-srv1_415333

[802] https://www.liberation.fr/debats/2020/11/03/intersectionnalite-blanquer-joue-avec-le-feu_1804309

[803] Guillaume, Cécile. Pochic, Sophie. « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, vol.47, n°2, 2009, pp.145-168.

Des biais existent également sur le choix du secteur étudié des banques et des assurances, bien qu'une composante interprofessionnelle ait été prise en compte dans notre échantillon. Au sein du secteur banques et assurances, la structure des emplois a de nouveau occulté une partie des classes populaires, notamment la présence des ouvrièr.e.s. Par ailleurs, la double concentration des activités syndicales et bancaires au sein de grandes villes, notamment en région parisienne (sièges sociaux, mais aussi sièges des fédérations et des confédérations syndicales et patronales), a amené à négliger les problématiques de l'espace dans le processus d'engagement et des fabriques des carrières syndicales à la CFDT.

Ces biais de notre échantillon qualitatif liés au terrain d'enquête auraient pu être contrôlés par un terrain comparatif au sein d'un espace relativement éloigné de l'Ile-de-France, à partir d'un secteur traditionnellement syndiqué et où les hommes sont surreprésentés. La question de recherche liée à l'espace est d'autant plus pertinente qu'une réforme territoriale a récemment eu lieu en France, par la fusion des régions, qui tend à renforcer le clivage « centre-périphérie ». Ces regroupements n'ont pas été sans poser des questions au sein de la CFDT, notamment dans le lieu d'affectation des Unions Régionales Interprofessionnelles. On se demande alors si ces questions liées à l'espace de l'engagement syndical n'ont pas été exacerbées au sein de territoires déjà enclavés en concentrant davantage les populations, les activités socio-économiques, l'offre culturelle et les lieux de pouvoir. Les rapports sociaux de sexe et de classe ne sont pas hermétiques à ces problématiques spatiales comme cela a pu être mis en évidence lors des manifestations des gilets jaunes à l'hiver 2018 où la question de la mobilité était au cœur des revendications contre une taxe carbone (sur l'aspect économique) et contre la limitation de vitesse (sur l'aspect temporel des distances). Pour trouver un emploi, il faut accepter de travailler loin de chez soi, d'avoir des temps de déplacement important. On suppose que cette question agit sur l'engagement militant dans la durée. Par ailleurs, la mobilité géographique des femmes cadres, disposées à faire carrière dans le syndicalisme, serait plus aisée à faire accepter à l'entourage que les femmes ouvrières ; en raison des modes de conjugalité qui régulent les rôles entre les hommes et les femmes au sein de la sphère privée. Ces questions méritent de plus amples recherches.

C. Les prolongements possibles de la recherche

1. Des enquêtes comparatives avec d'autres syndicats...

Des extensions à notre recherche sont bien évidemment envisageables. En premier lieu, en terminant d'exploiter l'ensemble des données de l'enquête EPASY. À ce jour, et par manque de temps, des questions de recherche restent en suspens. C'est notamment le cas de la position sociale du conjoint et de son effet sur l'engagement de la personne. On chercherait à mieux comprendre les effets d'hyper ou hypogamie (de diplôme ou de revenu) sur le processus d'engagement syndical selon le genre et la classe. L'hypergamie féminine persiste à assigner les femmes aux tâches domestiques tout en justifiant le sacrifice des carrières féminines à celles des hommes. À l'inverse, la supériorité du salaire de la femme amène à une gestion plus égalitaire de l'argent du ménage. Dans cette optique, une post-enquête auprès des conjointes et conjoints des militant.e.s permettrait d'affiner la compréhension des rapports sociaux de pouvoir au sein du couple et de ses effets sur l'engagement syndical.

Notre enquête invite aussi à s'élargir à un espace transnational, comme l'Europe syndicale. En s'intéressant à la Confédération européenne des syndicats (CES), qui regroupe 89 organisations issues de 39 pays européens, Anne-Catherine Wagner montre de quelle manière cet espace a jusqu'à récemment été une filière de démocratisation des espaces internationaux caractérisés par une sélectivité sociale[804]. Cet accès conduit à mobiliser un « capital international militant »[805] distinct des ressources mobilisées par les hautes classes et convertibles dans le champ européen. Néanmoins, la compétence linguistique est une condition de base de l'internationalisation des carrières militantes qui conduit à dévaluer le capital militant au profit du capital culturel par un ajustement aux normes des espaces internationaux. Le déclassement du capital militant par le capital scolaire se traduit par la concurrence entre deux figures de syndicaliste européen : le militant et l'expert. Jusqu'ici relativement

[804] Wagner, Anne-Catherine. « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.155, n°5, 2004, pp.12-33.
[805] Wagner, Anne-Catherine. *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Éditions du croquant, Paris, 2005, pp.160.

« protégé », l'espace syndical européen connait une augmentation de la sélectivité sociale, un effet de clôture, au même titre que d'autres espaces internationaux du militantisme[806].

Néanmoins, Anne-Catherine Wagner n'interroge pas la place des rapports sociaux de sexe dans l'accès aux espaces internationaux et plus largement dans le champ des relations professionnelles européennes. Si les femmes sont plus diplômées que les hommes en France, comme au niveau européen[807], accèdent-elles davantage à l'espace syndical européen si le capital scolaire est de plus en plus valorisé ? L'hypothèse d'un levier de qualification dans l'accès à cet espace ne semble pas suffisante au regard du nombre de femmes présentes au sein de la commission exécutive de la CES (11 sur 33). Nous nous demandons, en plus des ressources mobilisables au sein de cet espace, quelle place occupe la disponibilité biographique dans le champ syndical européen ? Dans un contexte de forte mobilité géographique, induite pas l'activité elle-même de syndicalistes à l'échelle européenne (avec de nombreux déplacements à Bruxelles et Strasbourg, ainsi qu'une élasticité des temps de représentation), ce militantisme induirait un niveau élevé de disponibilité biographique. Ce projet de recherche interrogerait finalement la construction des carrières militantes transnationales et la place du genre dans l'accès à des espaces internationaux dans un cadre de globalisation des mouvements féministes[808].

2. …et d'autres sphères militantes

Cette recherche peut également s'étendre à d'autre univers. Dans la sphère politique, une analyse systématique de la disponibilité interrogerait à nouveaux frais le processus d'entrée des femmes et des hommes dans l'espace politique, mais aussi leurs « durées de survie » et la construction des filières d'accès à un champ autonome et relativement fermé[809]. Sur ce sujet, la thèse de Christelle Gris sur les conjoint.e.s d'élu.e.s montre toute la pertinence d'inscrire les carrières politiques dans le domaine privé contre le postulat d'une stricte séparation des sphères de vie adoptée dans de nombreux travaux français de science politique des élu.e.s en cours de

---

[806] Agrikoliansky, Eric. Sommier, Isabelle. *Radiographie du mouvement altermondialiste : le second forum social*, La dispute, Paris, 2005, pp.318.
[807] Source Eurostat
[808] Allen, Ann. Cova, Anne. Purvis, June. « International Feminisms » , *Women's history review*, vol.19, n°4, 2010, pp.493-501.
[809] Achin, Catherine. *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au parlement 1945-2000*, Dalloz, Paris, 2005, pp.637.

processus de professionnalisation politique[810]. Pourtant le privé est politique et ne devrait pas a priori être exclu de l'analyse. L'exercice du pouvoir dans le temps semble conditionné par des logiques professionnelles et intimes.

Pour terminer, et pour adopter une dimension plus sociohistorique de l'engagement, nous proposons d'investir le Maitron. Ensemble de dictionnaires biographiques du mouvement ouvrier dirigé par l'historien Jean Maitron, puis Claude Pennetier, le Maitron regroupe 206 667 notices biographiques de militant.e.s sur une période historique vaste, de 1789 à 2000. Les notices regroupent un ensemble de variables sociodémographiques accolé à un certain nombre de dates. Les informations à disposition sont par exemple la profession et l'engagement des parents, le niveau de qualification, la date et le nombre d'enfants, les dates et conditions d'adhésion au militantisme, les dates et les types de responsabilités militantes occupées, etc. Ces informations permettraient de constituer une vaste base de données rétrospectives capable d'analyser statistiquement les carrières militantes sur différentes périodes de l'histoire française. C'est là le projet d'une vie !

[810] Gris, Christelle. « Devenir un membre public de l'entourage politique : le rôle de figuration des conjointes d'élus en situation de représentation », in Beauvallet, Willy. Michon, Sébastien. (dir.), *Dans l'ombre des élus : une sociologie des collaborateurs politiques*, Septentrion, Paris, 2017, pp.31-52.

BIBLIOGRAPHIE

ABEL, François. WEILL, Laurent. « Le cumul de mandats locaux affecte-t-il l'activité des députés français ? », *Revue économique*, vol.65, n°6, 2014, pp.881-906.

ACHIN, Catherine. *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au parlement 1945-2000*, Dalloz, Paris, 2005, pp.637.

ACHIN, Catherine. « Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation », *Revue française de science politique*, vol.55, n°3, 2005, pp.477-499.

ACHIN, Catherine, LEVEQUE, Sandrine. « La parité sous contrôle. Égalité des sexes et clôture du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.204, n°4, 2014, pp.118-137.

ACHIN, Catherine. DORLIN, Elsa. « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, vol.31, n°3, 2008, pp.19-45.

ACKER, Joan. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations », *Gender and society*, n°2, 1990, pp.139-158.

ACKER, Joan. « From glassing ceiling to inequality régimes », *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, 2009, pp.199-217.

AGRIKOLIANSKY, Eric. SOMMIER, Isabelle. *Radiographie du mouvement altermondialiste : le second forum social*, La dispute, Paris, 2005, pp.318.

ALLEGRE, Guillaume. BART, Victor. CASTELL, Laura. et al. « Travail domestique : les couple mono actifs en font-ils plus ? Une exploitation de l'enquête emploi du temps. », *Economie et Statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.189-208.

ALLEN, Ann. COVA, Anne. PURVIS, June. « International Feminisms », *Women's history review*, vol.19, n°4, 2010, pp.493-501.

ALLISON, Paul. « Discrete time methods for the analysis of event histories », *Sociological Methodology*, vol.13, 1982, pp.61-98.

ALTER, Norbert. « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du MAUSS*, vol.20, n°2, 2002, pp.263-285.

AMOSSE, Thomas. « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Dares Premières synthèses*, n°44.2, 2004, pp.1-5.

AMOSSE, Thomas. DENIS, Jean-Michel. « La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? Enjeux et états des lieux », *Travail et Emploi*, n°145, 2016, pp.5-30.

AMOSSE, Thomas. BLOCH-LONDON, Catherine. WOLFF, Loupp.*Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, La Découverte, Paris, 2008, pp.456.

AMOSSE, Thomas. COUTROT, Thomas. « Genèse et réalité d'une enquête », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.38-68.

ANDOLFATTO, Dominique. « Syndicalisme et individualisme », *Revue Projet*, vol.271, n°3, 2002, pp.81-89.

ANDOLFATTO, Dominique. LABBE, Dominique. *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2000, pp.121.

ARCHER, Margaret. « Entre la structure et l'action, le temps. Défense du dualisme analytique et de la perspective morphogénétique », *Revue du MAUSS*, vol.24, n°2, 2004, pp.329-350.

AUTAIN, Clémentine. « Féminismes et sexualité : « jouissons sans entraves » ! », *Mouvements*, vol.20, n°2, 2002, pp.30-36.

AVRIL, Christelle. *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La dispute, Paris, 2014, pp.289.

BACKOUCHE, Isabelle. GODECHOT, Olivier. NAUDIER, Delphine. « Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, 2009, pp.253-274.

BAISNEE, Olivier, BORY, Anne. CRUNEL, Bérénice. « La lutte, et après ? Une association de salariés licenciés, entre mobilisations collectives et action sociale », *Travail et emploi*, vol.138, n°2, 2014, pp.85-98.

BARD, Christine. « Insaisissable féminisme », *Cités*, vol.73, n°1, 2018, pp.19-28.

BARD, Christine. « L'apôtre du social et l'ange du foyer : les femmes et la CFDT à travers Le Nord-Social (1920 – 1936) », *Le mouvement social : bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale*, vol.4, n°165, pp.23.

BARGEL, Lucie. « Apprendre un métier qui ne s'apprend pas : carrières dans les organisations de jeunesse des partis », *Sociologie*, vol.5, n°2, 2014, pp.171-187.

BARGEL, Lucie. LECHAUX, Bleuwenn. MASCELT, Camille. « Les féministes à la conquête de l'espace. », in Fillieule, Olivier. Sommier, Isabelle. Béroud, Sophie. Masclet, Camille. Collectif SOMBRERO (dir.). *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Actes Sud, Paris, 2018, pp.679-710.

BARRERE-MAURISSON, Marie-Agnès. RIVIER, Sabine. MINNI, Claude. « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *Premières synthèses*, n°11.1, 2001, pp.8.

BARRON, Pierre, et al. *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*. La Découverte, Paris, 2011, pp.312.

BAUDRY, Sonia. FILLION, Stéphanie. « Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives », *Regards croisés sur l'économie*, vol.15, n°2, 2014, pp.211-214.

BEAUD, Stéphane. « Un fils de « bourgeois » en terrain ouvrier. Devenir sociologue dans les années 1980 », *in* Delphine Naudier (dir.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, Paris, 2011, pp.149-166.

BEAUD, Stéphane. « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'''entretien ethnographique'' », *Politix*, n°35, 1996, pp.226-257.

BEAUD, Stéphane. « Un temps élastique. Étudiants des « cités » et examens universitaires », *Terrain*, n°29, 1997, pp.43-58.

BEAUD, Stéphane. PIALOUX, Michel. *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris, 1999, pp.479.

BEAUD, Stéphane. WEBER, Florence. *Guide de l'enquête de terrain*, La découverte, Paris, 2010, pp.336.

BEAUVALER, Willy. MICHON, Sébastien. LEPAUX, Victor. MONICOLLE, Céline. « Les logiques du recrutement et de l'investissement politiques au Parlement européen », *in* Sébastien MICHON (dir.), *Le Parlement européen au travail : enquêtes sociologiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Res Publica, 2018, pp.29-48.

BECKER, Howard. *Outsiders*, The free press, Glencoe, 1963, pp.250.

BECKER, Howard. « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.105–110.

BECKER, Howard. « Photography and Sociology », *Studies in the anthropology of visual communication*, n°1, 1974, pp.3-26.

BENQUET, Marlène. *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution.* La Découverte, 2015, pp.336.

BENSON, Leland. *Fatherhood. A sociological perspective*, Random House, New York, 1968, pp.371.

BENSOUSSAN, Mathieu. « Cadres et syndiqués à la cgt dans une grande banque », Françoise Piotet éd., *La CGT et la recomposition syndicale.* Presses Universitaires de France, 2009, pp.153-177.

BENSOUSSAN, Mathieu. « Le syndicat des personnels navigants », Françoise Piotet éd., *La CGT et la recomposition syndicale.* Presses Universitaires de France, 2009, pp.123-152.

BERENI, Laure. *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Economica, Paris, 2015, pp.300.

BERENI, Laure. « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, vol.35, n°3, 2009, pp.87-105.

BERENI, Laure. JACQUEMART, Alban. « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.223, n°3, 2018, pp.72-87.

BERENI, Laure, REVILLARD, Anne. « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, vol.67, n°2, 2007, pp.5-23.

BERGSON, Henri. *Essai sur les données immédiates de la conscience*, Flammarion, Paris, 2013, pp.288.

BEROUD, Sophie, et al. « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, vol.82, n°2, 2019, pp.7-25.

BEROUD, Sophie. « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 2013, n°1, pp.5-32.

BEROUD, Sophie. « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.127-146.

BEROUD, Sophie. « Une campagne de syndicalisation au Féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, Genre et Sociétés*, n°30, 2013, p.111-128.

BEROUD, Sophie. MOURIAUX, René. « La CFDT en quête de refondation sociale », *Mouvements*, vol.14, n°2, 2001, pp.83-89.

BEROUD, Sophie. DUCHENE, François. « La fabrique des activités culturelles par les élus des comités d'entreprise : des choix militants ? », *La Revue de l'Ires*, vol.94-95, n°1, 2018, pp.91-114.

BEROUD, Sophie. « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical », *in* Maxime Quijoux (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, pp.323-340.

BESSIERE, Céline. GOLLAC, Sibylle. *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, La découverte, Paris, 2020, pp.45.

BESSIN, Marc. GAUDART, Corinne. « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités*, n°9, 2009, En ligne.

BESSIN, Marc. « Les présences intergénérationnelles du parcours de vie : une approche temporaliste et féministe », in Négroni C. (ed.), *Le parcours de vie : une analyse des tensions entre les logiques individuelles, collectives et institutionnelles*, Presses du Septentrion, Lille, 2021 (à paraître).

BEVORT, Antoine. LABBE, Dominique. *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, La documentation française, Paris, 1992, pp.260.

BIELBY, Denise. BIELBY, William. « Cumulative versus continous disadvantage in a unstructured labor market », *Work and occupation*, n°19, 1992, pp.366-489.

BIHR, Alain. PFEFFERKORN, Roland. *Hommes, femmes, quelle égalité ? École, travail, couple, espace public*, Éditions de l'Atelier, Paris, 2002, pp.352.

BITTMAN, Simon. « Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches ? », *Economie et Statistique*, n°478-480, 2015, pp.305-338.

BLANCHARD, Soline. *De la cause des femmes au marché de l'égalité : l'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle en France (1965-2012)*, sous la direction de Nicky Le, Université Toulouse 2, 2013.

BLANCHARD, Soline. BONI-LE GOFF, Isabel. RABIER, Marion. « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, vol.89, n°1, 2013, pp.101-130.

BLANCHARD, Soline, et al. « La cause des femmes dans les institutions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.223, n°3, 2018, pp.4-11.

BLANCHARD, Soline. et al. « La résistible institutionnalisation de la cause des femmes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.223, n°3, 2018, pp.92.

BLANPAIN, Roger. *Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives*, Kluwer law international, La Haye, 2007, pp.198.

BLOCH-LONDON, Catherine. PELISSE, Jérôme. « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.102-122.

BLUM, Françoise. *Des radios de lutte à Internet. Militantismes médiatiques et numériques*, Publications de la Sorbonne, Paris, 2012, pp.269.

BODIER, Marceline. et al. « Couples et familles : entre permanences et ruptures », *Insee références*, 2015, pp.192.

BONI-LE GOFF, Isabelle. « Le privé est professionnel ? Les consultant· e· s en couple avec enfant », *La nouvelle revue du travail, n*°11, 2017, En ligne.

BONNET, Estelle. COLLET, Béat. « Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles : Des logiques de genre bien différenciées. », *Recherches familiales*, n°6, 2009, pp.55-66.

BOELAERT, Julien, MICHON, Sébastien. OLLION, Etienne. « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol.68, n°5, 2018, pp.777-802.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Eve. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1995, pp.843.

BOUCHET-VALAT, Milan. « Plus diplômées, moins célibataires. L'inversion de l'hypergamie féminine au fil des cohortes en France », *Population*, vol.70, n°4, 2015, pp.705-730.

BOUCQUEY, Eliane. « Divorcer d'un syndicat », *Les cahiers du GRIF*, n°4, 1974, pp.28-29.

BOULLAND, Paul. « Le burn-out des militant.e.s », *Politis*, n°1589, 2020, En ligne.

BOULIN, Jean-Yves. LESNARD, Laurent. « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête emploi », *Economie et Statistique*, n°486-487, 2016, pp.149-182.

BOURDIEU, Pierre. PASSERON. Jean-Claude. *Les héritiers : Les étudiants et la culture*, Les éditions de minuit, Paris, 1964, pp.192.

BOURDIEU, Pierre. *Un art moyen. Essai sur les usages sociaux de la photographie*, Les éditions de minuit, Paris, 1965, pp.368.

BOURDIEU, Pierre. *Algérie 60 : Structures économiques et temporelles*, Les éditions de minuit, Paris, 1977, pp.123.

BOURDIEU, Pierre. *La distinction*, Les édition de minuit, Paris, 1979, pp.680.

BOURDIEU, Pierre. *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil, Paris, 1994, pp.256.

BOURDIEU, Pierre. « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62/63, 1986, pp.69–72.

BOURDIEU, Pierre. « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°36-37, 1981, pp.3-24.

BOURDIEU, Jérôme. BREDA, Thomas. « Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ? Une analyse économétrique à partir de l'enquête RÉPONSE de 2010 », *Travail et Emploi*, n°145, 2016, pp.31-58.

BOURON, Samuel. SOUANEF. Karim. « Trajectoires sociales et entrées dans la carrière de journaliste sportif », in Stéphane Chantegros, Sophie Orange, Adrien Pégourdie, Cyril Rougier, *La fabrique biographique*, Presses universitaires de Limoges, 2012, pp.91-107.

BOZON, Michel. « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.29-54.

BUCHER, Rue. STRAUSS, Anselm. « Professions in process », *American Journal of Sociology*, vol.4, n°66, 1966, pp.325-334.

BUFFIER-MOREL, Martine. *L'emploi du temps au féminin : Entre liberté et égalité*, L'Harmattan, Paris, 2007, pp.212.

BUSCATTO, Marie. MARRY, Catherine. « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX siècles », *Sociologie du travail*, n°2, 2009, pp.170-182.

BUSCATTO, Marie. « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine » … », *in* Fillieule O., Roux PP.(dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences Po, Paris, 2009, pp.75-91.

BUSCATTO, Marie. « Women in artistic professions. An emblematic paradigm for gender studies. », *Social cohesion and development journal*, n°2, pp.69-77.

BUTLER, Judith. *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, La découverte, Paris, 2006, pp.24.

BUTON, François. LEHINGUE, Patrick. MARIOT, Nicolas. ROZIER, Sabine, *L'Ordinaire du politique. Enquête sur les rapports profanes au politique*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq, 2016, pp.412.

BURTIN, Philippe. « Attitude et idéologie syndicales : Une analyse des tracts distribués à Renault-Billancourt », *Revue Française de science politique*, n°6, 1977, pp.915-931.

BRADLEY, Harriet. HEALY, Geraldine. MUKHERJEE, Nupur. « Multiple burdens: problems of work-life balance for ethnic minority trade union activist women », *in* Houston D.M. (dir.), *Work-life Balance in the 21st Century*, Palgrave Macmillan, London, 2005, pp.211-229.

BREDA, Thomas. *Les représentants du personnel en France*, Presses de Sciences Po, Paris, 2016, pp.118.

BRIARD, Karine. VALAT, Emmanuel. « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances. », *Dares – Document d'études*, n°215, 2018, pp.61.

BRINBAUM, Yaël. PRIMON, Jean-Luc. MEURS, Dominique. « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », *in* Beauchemin, Cris. Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), *Trajectoires et origines : Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined, Paris, 2015, pp.203-232.

BRINGE, Arnaud. LELIEVRE, Eva. *Manuel pratique pour l'analyse statistique des biographies*. Méthodes et savoirs, n°2, 1998, pp.400.

BROUSSE, Cécile. « La répartition inégale du travail domestique entre hommes et femmes », *in* Bozon, Michel. Locoh, Thérèse. (dir.*), Rapports de genre et questions de population*, Ined, Paris, 2000, pp.89-106.

BROUSSE, Cécile. « Travail professionnel, tâches domestiques, « temps libres » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.119-154.

BRUTEL, Chantal. « Qui sont les jeunes ruraux ? Caractéristiques sociodémographiques », *Injep, Fiches re*pères, n°45, 2019, pp.2.

BRZINSKY-FAY, Christian. « The measurement of school to work transitions as processes », *European Societies*, n°16, 2014, pp.213-232.

CAPDEVIELLE, Jacques. MOURIAUX, René. « Le militantisme syndical en France ». *Revue française de science politique*, n°22, 1972, pp.566–581.

CARDON, Vincent. ROHARIK, Ionela. « Le déploiement temporel des inégalités de genre dans le monde du journalisme. Une analyse longitudinale. », *Temporalités*, n°16, 2016, en ligne.

CARTIER, Marie. RETIERE, Jean-Noël. SIBLOT, Yasmine. *Le salariat à statut, genèses et cultures*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2019, pp.328.

CARTIER, Marie. COUTANT, Isabelle. MASCLET, Olivier. SIBLOT, Yasmine. *La France des « petits-moyens ». Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La découverte, Paris, 2009, pp.319.

CARTIER, Marie. « Jeunes des pavillons. Entre-soi dans les lotissements et avenir social incertain », *Agora débats/jeunesses*, vol.53, n°3, 2009, pp.85-97.

CARTON, Damien. « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food. », *Travail et Emploi*, n°94, 2003, pp.59-64.

CHABOT, Joceline. *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 2003, pp.237.

CHAMPAGNE, Clara. PAILHE, Ariane. SOLAZ, Anne. « Le temps domestique et parental : quels facteurs d'évolution en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n°478-479,2015, pp.209-242.

CHAPPE, Vincent-Arnaud. DENIS, Jean-Michel. GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. *La fin des discriminations syndicales ? Luttes judiciaires et pratiques négociées*, Editions du Croquant, Paris, 2019, pp.255.

CHARBEAU, Lidwine. DE LARQUIER, Guillemette. « Évaluer une politique d'égalité professionnelle en entreprise : l'apport d'une analyse en termes de parcours », *Formation emploi*, n°112, 2010, pp.5-20.

CHARPENEL, Marion. DEMILLY, Hélène. POCHIC, Sophie. « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.143-147.

CHAUVIN, Sébastien. *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*, Le Seuil, Paris, 2010, pp.339.

CHAUVIN, Sébastien. JAUNAIT, Alexandre. « L'intersectionnalité contre l'intersection », *Raisons politiques*, vol.58, n°2, 2015, pp.55-74.

CHENU, Alain. « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, 2002, n°352-353, pp.151-167.

CHOMBART DE LAUWE, Paul-Henri. *Photographies aériennes. Méthode, procédés, interprétation. L'étude de l'homme sur la terre*. Armand Colin, Paris, 1951.

CHRISTIEN, Robert. *Pratique du dialogue social. Droit syndical, droit de grève dans les trois fonctions publiques*, Berger-Levrault, 1998, pp.320.

CLAIR, Isabelle. *Sociologie du genre*, Armand Colin, Paris, 2012, pp.125.

CLAIR, Isabelle. « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, vol.60, n°1, 2012, pp.67-78.

CLAIR, Isabelle. « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.213, n°3, 2016, pp.66-83.

CLERC, Marie-Emilie. MONSO, Olivier. POULIQUEN, Erwan. « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *L'économie française*, Paris, 2011, pp.47-67.

COHEN, Valérie. « « Militer, ça donne des forces. », potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs », *Travail et Emploi*, n°138, 2014, pp.117-128.

COQUARD. Benoit, *Ceux qui restent Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, La découverte, Paris, 2019, pp.216.

COLLET, Marc. PENICAUD, Emilie. « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », *Insee Références*, 2019, pp.20.

COLLOVALD, Annie. « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in Collovald, Annie. (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers Monde*, PUR, Renne, 2002, pp.232.

COMBESSIE, Jean-Claude. « L'observation », Jean-Claude Combessie (dir.), *La méthode en sociologie*. La Découverte, Paris, 2007, pp.12-23.

COMBESSIE, Jean-Claude. « Le questionnaire », Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie*. La Découverte, 2007, pp.33-44.

CONTAMIN, Jean-Gabriel, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : L'exemple de la pétition en France*, Université Paris I, thèse de Doctorat en Science Politique sous la direction de Michel Offerlé, 2001.

CONTAMIN, Jean-Gabriel. « Le tract, à quoi bon ? », *Vacarme*, vol.45, n°4, 2008, pp.68-71.

CONTREPOIS, Sylvie. *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*. Syllepse, Paris, 2003, pp.230.

COURGEAU, Daniel. *Du groupe à l'individu. Synthèse multiniveau*, Ined, Paris, 2004, pp.242.

COURGEAU, Daniel. LELIEVRE, Eva. *Analyse démographique des biographies*, Ined, Paris, 1988, pp.286.

COURGEAU, Daniel. LELIEVRE, Eva. « Changement de paradigme en démographie », *Population*, n°3, 1996, pp.645-654.

COSER, Lewis. Alfred. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, Free Press, New York, 1974, pp.166.

CRENSHAW, Kimberley. « Demarginalizing the intersection of race and sex : A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics », *University of Chicago Legal Forum*, n°139, 1989, pp.139-167.

CRESSON, Geneviève. GADREY, Nicole. « Entre famille et métier : le travail du *care* », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.23, n°3, 2004, pp.26-41.

CRISTOFALO, Paula. « Négocier l'égalité professionnelle : de quelques obstacles à la prise en charge syndicale de la thématique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol.18, n°2, 2014, pp.133-146.

CRISTOFALO, Paula. *Action syndicale et (re)production de genre : les pratiques militantes autour de l'égalité professionnelle*, Rapport d'enquête agence d'objectif Ires, 2013, pp.98.

CROMPTON, Rosemary. *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford, 1999, pp.254.

CUNY, Cécile. *« On n'est pas des robots », Ouvrières et ouvriers de la logistique*, Créaphis, Paris, 2020, pp.212.

DAGUET, Fabienne. « En 2016, les femmes cadres ont un peu moins d'enfants que les employées », *Insee Première*, n°1769, 2019, pp.4.

Dares, *Les métiers en 2022. Prospective par domaine professionnelle. Le secteur banque et assurances*, Synthèse et Stat, n°11, 2015, pp.6.

DARMON, Muriel. *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte, Paris, 2013, pp.328.

DARMON, Muriel. *Devenir anorexique. Une approche sociologique*. Editions La découverte, Paris, 2007, pp.349.

DARMON, Muriel. « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, vol.21, n°82, 2008, pp.149-167.

DARMON, Muriel, DULONG, Delphine. FAVIER, Elsa. « Temps et pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.226-227, n°1, 2019, pp.6-15.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », Thierry Blöss éd., *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Presses Universitaires de France, 2001, pp.127-150.

DAUVIN, Pascal, SIMEANT, Johanna. *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain.* Presses de Sciences Po, Paris, 2002, pp.444.

DEAUVIEAU, Jérôme. « Comment traduire sous forme de probabilités les résultats d'une modélisation logit ? », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°105, 2010, pp.5-23.

DEFALVARD, Hervé, et al. « Les relations sociales en entreprise : des évolutions à l'épreuve du genre », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.193-222.

DEFAUD, Nicolas. « La fin de l'ouvriérisme CFDT », *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, sous la direction de Defaud Nicolas. Presses de Sciences Po, 2009, pp.143-192.

DEFAUD, Nicolas. « De l'autogestion au syndicalisme de proposition. Sociologie d'une conversion sans convertis », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT, sociologie d'une reconversion réformiste*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.19-36.

DEFENSEUR DES DROITS, *12e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Edition consacrée aux discriminations syndicales*, Études et Résultats, 2019, pp.40.

DE LA FONTAINE, Jean. « Le lièvre et la tortue », *Fables de la Fontaine*, Livre VI, 1668.

DEJOURS, Christophe. « Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail », *Les cahiers du Mage*, n°3-4, 1997, pp.147-158.

DELAPLACE, Gregory. *Usages ethnographiques de la photographie*. Cours à l'Université Paris-Nanterre, 2017.

DELPHY, Christine. *L'Ennemi principal, Tome 1*, Syllepse, Paris, 1997, pp.262.

DELPHY, Christine. *L'ennemi principal*, *Tome 2*, Syllepse, Paris, 2001, pp.251.

DEMAZIERE. Didier, GADEA. Charles, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La découverte, Paris, 2009, pp.20.

DE RUDDER, Véronique. « Race », in Simon, Pierre-Jean. (dir.), *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, L'Harmattan, Paris, 1996.

DESANTI, Raphael. *Lire Bourdieu de l'usine à la fac. Histoire d'une révélation*, Éditions du croquant, Paris, 2017, pp.170.

DE SINGLY, François. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Presses universitaires de France, Paris,1994, pp.256.

DESQUILBET, Loic. MEYER, Laurence. « Variables dépendantes du temps dans le modèle de Cox : Théorie et pratique », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol.53, n°1, 2005, pp.51-68.

DEVREUX, Anne-Marie. « Féminisme et syndicalisme : peut-on objectiver le savoir militant ? », Delphine Naudier éd., *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, 2011, pp.62-79.

DEVREUX, Anne-Marie. FERRAND, Michele. « La parentalité dans le travail : Rôles de sexe et rapports sociaux », in *Le sexe du travail*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 1984, pp.113-126.

DEWERPE, Alain. « Miroirs d'usines : photographies industrielle et organisation du travail a l'Ansaldo (1900-1920) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 1987, pp.1079-1114.

DIANI, Marco. BAGNARA, Sébastiano. « Les tracts comme indicateurs de tensions conflictuelles », *Revue française de sociologie*, n°25, 1984, pp.376-395.

DIETRICH, Pascale. LOISON, Marie. ROUPNEL, Manuella. « Articuler les approches quantitative et qualitative », Serge Paugam éd., *L'enquête sociologique.* Presses Universitaires de France, 2012, pp.207-222.

DIRRINGER, Josépha. « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », *La Revue de l'Ires*, vol.87, n°4, 2015, pp.125-151.

DOGAN, Mattei. « Les filières de la carrière politique en France. », *Revue française de sociologie*, vol.4, n°8, 1967, pp.468-492.

DORLIN, Elsa. *Black Feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975 – 2000*, L'Harmattan, Paris, 2008, pp.260.

DOWNS, Laura Lee. « Salaires et valeur du travail. L'entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande-Bretagne (1914-1920) », *Travail, genre et sociétés*, vol.15, n°1, 2006, pp.31-49.

DREYFUS, Michel. GAUTRON, Gérard. ROBERT, Jean-Louis, *La naissance de force ouvrière : Autour de Robert Bothereau*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2003, pp.268.

DUBET, François. COUSIN, Olivier. MACE, Eric. RUI, Sandrine. *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Le Seuil, Paris, 2013, pp.384.

DUBROW, Joshua. « How can we account for intersectionality in quantitative analysis of survey data? Empirical illustration for central and eastern Europe ». *Polish academy of sciences*, vol.17, n°1, 2008 pp.86-100.

DULONG, Delphine. *Moderniser la politique. Aux origines de la Vème République*, L'Harmattan, Paris, 1997, pp.292.

DULONG, Delphine, MATONTI, Frédérique. « Comment devenir un(e) professionnel(le) de la politique ? L'apprentissage des rôles au Conseil régional d'Ile-de-France », *Sociétés & Représentations*, vol.24, n°2, 2007, pp.251-267.

DUNEZAT, Xavier. « La division sexuelle du travail militant dans les assemblées générales : le cas des mouvements de « sans », *Amnis Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques*, n°8, 2008, pp.14.

DUNEZAT, Xavier. « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches Féministes*, n°19, 2006 pp.69-96.

DUNEZAT, Xavier. « Travail militant et/ou travail sociologique ? Faire de la sociologie des mouvements sociaux en militant », Delphine Naudier éd., *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, 2011, pp.80-97.

DUNEZAT, Xavier. COHEN, Valérie. *Quand des chômeurs se mobilisent…*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2018, pp.333.

DUPUY, Camille. « Ordre ou syndicat ? Le Syndicat national des journalistes entre régulation corporatiste et défense du salariat », *Terrains & travaux*, vol.25, n°2, 2014, pp.113-129.

DURKHEIM, Emile. *Les règles de la méthode sociologique*, Flammarion, Paris, 2010, pp.333.

DURIEZ, Bruno, et Frédéric Sawicki. « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, vol.63, n°3, 2003, pp.17-51.

DUVAL, Julien. « L'analyse des correspondances et la construction des champs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.200, n°5, 2013, pp.110-123.

EKINS, Richard. *Male femaling. A grounded theory approach to cross-dressing and sex changing*, Routledge, Londres, 1997, pp.204.

ELDER, Glen. *Children of the great depression. Social change in life experience*, University of Chicago Press, Chicago, 1974, pp.470.

ELIAS, Norbert. *Du temps*, Fayard, Paris, 1994, pp.224.

ETHUIN, Nathalie. YON, Karel. « Les mutations de l'éducation syndicale : de l'établissement des frontières aux mises en dispositif », *Le Mouvement social*, vol.235, n°2, 2011, pp.3-21.

FASSIN, Didier. « L'inquiétude ethnographique », *in* Didier, Fassin. Bensa, Alban. (dir.), *Les politiques de l'enquête. Epreuves ethnographiques*, La découverte, Paris, 2008, pp.10-11.

FASSIN, Éric. FASSIN. Didier. *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. La Découverte, Paris, 2006, pp.280.

FAVIER, Elsa. « « Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? » Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol.153, n°1, 2015, pp.75-90.

FERRARI, Giulia. PAILHE, Ariane. «Transition to adulthood in France: Do descendants of immigrants differ from natives? », *Advances in Life Courses Research*, n°31, 2017, pp.34-56.

FERRY, Odile. *Enquête « premières semaines à l'université Paris 1 » auprès des étudiants de L1 en économie UFR 02*, ORIVE, 2010.

FLAHAUT, Erika. JAURAND, Emmanuel. « Genre, rapports sociaux de sexe, sexualités : une introduction », *ESO travaux et documents*, n°33, 2012, pp.63-68.

FILLIEULE, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.199-215.

FILLIEULE, Olivier. MAYER, Nonna. « Devenirs militants. Introduction », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.19-25.

FILLIEULE, Olivier. MONNEY, Vanessa. RAYNER, Hervé. *Le métier et la vocation de syndicaliste*, Antipodes, 2019, Paris, pp.391.

FUSULIER, Bernard. NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « La conciliation des rôles et des temps sociaux sous le prisme de la négociation. Une introduction », *Négociations*, vol.25, n°1, 2016, pp.119-126.

FUSULIER, Bernard. LALOY, David. SANCHEZ, Emilie. « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, vol.154, n°4, 2009, pp.22-30.

FRANCOU, Quentin. PANICO, Lidia. SOLAZ, Anne. « De la naissance à l'école maternelle : des parcours de mode d'accueil diversifiés », *Revue française des affaires sociales*, n°. 2, 2017, pp.123-147.

FRANZWAY, Suzanne. *Sexual Politics and Greedy Institutions. Union Women, Commitments and Conflicts in Public and Private*, Pluto Press, Annandale, 2001, pp.186.

FRIPPIAT, Didier. MARQUIS, Nicolas. « Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux », *Population*, vol.65, n°2, 2010, pp.309-338.

GADEA, Charles, MARRY, Catherine. « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, vol.3, n°1, 2000, pp.109-135.

GALLOT, Fanny. *En découdre : comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte, Paris, 2015, pp.286.

GALLOT, Fanny. MEURET-CAMPFORT, Eve. « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968. Rapports au féminisme et subversions de genre », *Politix*, vol. 109, n°1, 2015, pp.21-43.

GASPARD, Françoise. « Où en est le féminisme aujourd'hui ? », *Cités*, vol.9, n°1, 2002, pp.59-72.

GAUTIER, Jacques-Antoine. WIDMER, Eric. BUCHER, Philipp.NOTREDAME, Cédric. « Multichannel sequence analysis applied to social science data », *Sociological Methodology*, n°40, 2010, pp.1-38.

GAXIE, Daniel. *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Éditions du Seuil, Paris, 1978.

GAXIE, Daniel. « Les logiques du recrutement politique. », *Revue française de science politique*, vol.1, n°30, 1980, pp.5-45.

GEERS, Alexie. « La féminité naturelle de la presse mindstyle: entre essentialisation et resignification des savoirs féminins ». *Recherches Feministes*, 2020, vol.33, n°1, pp.53-331.

GIRAUD, Baptiste. « Derrière la vitrine du « dialogue social » : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, vol.50, n°1, 2013, pp.33-63.

GOFFMAN, Erving. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Les éditions de minuit, Paris, 1976, pp.176.

GOFFMAN, Erving. *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Les éditions de minuit, Paris, 1968, pp.452.

GOFFMAN, Erving. « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.14, 1977, pp.34-50.

GOFFMAN, Erving. *La mise en scène de la vie quotidienne 1 : La présentation de soi*, Les éditions de minuit, Paris, 1973, pp.256.

GOFFMAN, Erving. « Gender Advertisements », *Studies in the anthropology of visual communication*, vol.3, n°2, 1976. Des extraits en ont été publiés sous le titre « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°14, 1977, pp.34-50.

GOODE, William. « Community within a community: The professions », *American Sociological Review*, n°20, 1957, pp.194-200.

GROSSIN, William. *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Paris, 1996, pp.270.

GUILBERT, Madeleine. *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914 : présentation et commentaire de documents pour une étude du syndicalisme féminin*, CNRS-CES, Paris, 1966, pp.509.

GUILLAUME, Cécile. *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2018, pp.248.

GUILLAUME, Cécile. *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*. Rapport d'étude Ires, 2006, pp.100.

GUILLAUME, Cécile. « La formation des responsables à la CFTC-CFDT : de la « promotion collective » à la sécurisation des parcours militants (1950-2010) », *Le Mouvement social*, vol.235, n°2, 2011, pp.105-119.

GUILLAUME, Cécile. « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence "paradoxale" du plafond de verre », *Politix*, n°78, 2007, pp.39-63.

GUILLAUME, Cécile. « Devenir permanent(e) syndical(e) : une carrière déviante ? », in Guillaume, Cécile (dir.), *La CFDT sociologie d'une reconversion réformiste*, Presse universitaire de Rennes, PUR, Rennes, 2014, pp.133-150.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « Breaking through the union glass ceiling in France : between organizational opportunities and individual resources », in Ledwith Sue, Hansen Lise Lotte (ed). *Gendering and diversifying trade union leadership*, Routledge, 2012, pp.245-263.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol.59, n°3, 2009, pp.535-568.

GUILLAUME, Cécile, POCHIC, Sophie. « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise », in Delphine Naudier (dir.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements.* La Découverte, Paris, 2011, pp.117-133.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC. Sophie. « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol.85, n°1, 2009, pp.31-56.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « Les attendus implicites de la carrière : usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française. », In Berrebi-Hoffmann, Isabelle. *Politiques de l'intime - des utopies d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*, La Découverte, « Recherches », 2009, pp.145-167.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « Façade et coulisses d'un congrès cédétiste : observation d'un grand rituel de la vie syndical », *SocioLogos*, n°15, 2015.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, vol.47, n°2, 2009, pp.145-168.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, vol.nº 17, n°1, 2007, pp.79-103.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. « The organisational nature of unioin careers : the touchstone of equality policy ? Comparing France and the UK. », *European Societies*, vol.1, n°24, 2011, pp.1-24.

GUILLAUME, Cécile. MOURET, Brigitte « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *La Revue de l'IRES*, n°44, 2004, pp.39-65.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. SILVERA, Rachel. « Genre, féminisme et syndicalisme », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp.29-32.

GUILLAUME, Cécile. POCHIC, Sophie. SILVERA, Rachel. « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, pp.193-198.

GUILLAUMIN, Colette. *Sexe, Race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Côté Femmes, Paris, 1992, pp.239.

GUILLAUMIN, Colette. *L'idéologie raciste*, Gallimard, Paris, 2002, pp.378.

GOBILLE, Boris. « L'événement Mai 68. Pour une sociohistoire du temps court », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol.63, n°. 2, 2008, pp.321-349.

GOBILLON, Laurent. LETURCQ, Marion. MEURS, Dominique. ROUX, Sébastien. *Elite institutions, fileds of study and the gender wage gap: case of study or large firm*, 2014, pp.28.

GOLLAC, Sibylle. « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête « emploi 2001 » », *Sociétés contemporaines*, vol.58, n°2, 2005, pp.41-64.

GOUSSARD, Lucie. TIFFON, Guillaume. « Quand le travail déborde…. La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et emploi,* n°147, 2016, pp.27-52.

GREGORY, Abigail. MILNER, Suzan. « Trade unions and work-life balance: changing times in France and the UK? », *British Journal of Industrial Relations*, n°47, 2009, pp.122-146.

GRIGNON, Claude. « La règle, la mode et le travail : la genèse sociale du modèle des repas français contemporains », in Aymard, Maurice ; Grignon, Claude et Sabban, Françoise (dir.), *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Paris, Editions de la MSH/INRA, 1993, pp.275-323.

GRIS, Christelle. « Devenir un membre public de l'entourage politique : le rôle de figuration des conjointes d'élus en situation de représentation », in Beauvallet, Willy. Michon, Sébastien. (dir.), *Dans l'ombre des élus : une sociologie des collaborateurs politiques,* Septentrion, Paris, 2017, pp.31-52.

HAICAULT, Monique. « La gestion ordinaire de la vie en deux », Sociologie du Travail, n°26, 1984, pp.268-277.

HALLER, Zoé. « Genre et investissement syndical chez les enseignants : l'interdépendance des engagements », *La nouvelle revue du travail*, n°10, 2017, En ligne.

HALBWACHS, Maurice. *La mémoire collective,* Presses universitaires de France, 1967, pp.204.

HAMELIN, David. « La recension des archives de la formation syndicale française : des pistes de recherches renouvelées », *Le Mouvement Social*, vol.235, n°2, 2011, pp.151-161.

HAMIDI, Camille. *La société civile dans les cités. Engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*, Economica, Paris, 2010, pp.58-60.

HAMIDI, Camille. « Les raisons de l'engagement associatif. Le cas de trois associations issues de l'immigration maghrébine », *Revue française des affaires sociales*, n°4, 2002, pp.149-165.

HANCOCK, Ange-Marie. « When multiplication doesn't equal quick addition : Examining intersectionality as a reasearch paradigm », *Perspective on politics*, vol.5, n°1, 2007, pp.63-79.

HARPER, Douglas. *Good company: A tramp life*, The university of Chicago Press, Chicago, 1982, pp.224.

HAVARD-DUCLOS, Bénédicte. NICOURD, Sandrine. *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Payot, Paris, 2005, pp.212.

HAYEM, Judith. « Chœurs de fondeurs : Interpellations créatives et mises en mémoire », *Travail et emploi*, vol.137, n°1, 2014, pp.105-122.

HAWKING, Stephen. *Une brève histoire du temps*, Champs, Paris, 1988, pp.288.

HEGE, Adelheid. DUFOUR, Christian. NUNES, Catherine. *La place des femmes dans les comités d'entreprises*, Ires/Dares, Paris, 2000.

HEGE, Adelheid. DUFOUR, Christian. NUNES, Catherine. « Les femmes secrétaires de comité d'entreprise : une parité trompeuse », *Premières Synthèses*, n°15.2, 2001, pp.1-7.

HILLS COLLINS, Patricia. *Black feminism thought : knowledge, consciousness, and politics of empowerment*, Routledge, 1990, pp.384.

HOANG-NGOC, Liem. LALLEMENT, Michel. « Décentralisation des relations professionnelles et gestion de l'emploi en France », *Relation industrielles*, vol.49, n°3, 1994, pp.441-464.

HOCHSCHILD, Arlie. Russell. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, 1983, pp.

HOGGART, Richard. *La culture du pauvre. Etude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Les éditions de minuit, Paris, 1970, pp.424.

HOOKS, bell. « Sororité : la solidarité politique entre les femmes », in Dorlin, Elsa, *Black feminism : Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, l'Harmattan, 2008, pp.262.

HUGHES, Everett. *Men and their work*, The free press, Glencoe, 1958, pp.184.

HUGHES, Everett. *Le regard sociologique. Essais choisis*, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 1997, pp.344.

JACQUEMART, Alban. *Les hommes dans les mouvements féministes. Sociohistoire d'un engagement improbable*. Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2015, pp.324.

JACQUEMART, Alban, MASCLET, Camille. « Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, vol.46, n°2, 2017, pp.221-247.

JACQUEMART, Alban. « « J'ai une femme exceptionnelle ». Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, n°14, 2014, pp.1-4.

JACQUEMOND, Louis-Pascal. *L'espoir brisé. 1936, les femmes et le Front populaire*, Bélin, Paris, 2016, pp 440.

JALOVAARA, Marika. FASANG, Eva. « Are there gender differencies in family trajectories by education in Finland? », *Demographic Research*, n°33, 2015, pp.1241-1256.

JANUARIUS, Joeri. « Picturing the everyday life of Limburg miners: Photographs as a historical source », *International Review of Social History*, 2008, vol.53, n°2, pp.293-312.

JOIN-LAMBERT, Odile. MIAS, Arnaud. PIGENET, Michel. « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé », *Sociologie du travail*, vol.59, n°1, 2017.

JUNTER-LOISEAU, Annie. « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du genre*, n°24, 1999, pp.73-98.

JUNTER- LOISEAU, Annie. « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, vol.12, n°2, 2004, pp.191-202.

KATZ, Harry. « The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis », *Industrial and relation labor relations review*, vol.47, n°1, 1993, pp.3-22.

KERGOAT, Danièle. « Comprendre les rapports sociaux », *Raison présente*, n°178, 2011, pp.11-21.

KERGOAT, Danièle. « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2005, pp.94-101.

KERGOAT, Danièle, *Se battre, disent-elles…,* La dispute, Paris, 2012, pp.353.

KERSLEY, Barbara. ALPIN, Carmen. FORTH, John. BRYSON, Alex. BEWLEY, Helen. DIX, Gill. Oxenbridge, Sarah. *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Routledge, Londres, 2006, pp.52.

KESER, Claudia. RULLIERE, Jean-Louis. VILLEVAL, Marie-Claire. « Le paradoxe de l'adhésion syndicale : une approche expérimentale en termes de jeu de bien public », *Économie & prévision*, vol.164-165, n°3, 2004, pp.81-92.

KIRTON, Gill, « The influences on women joining and participating in unions », *Industrial Relations Journal*, Vol.36, 2005, pp.386-401.

KIRTON, Gill. *The Making of Women Trade Unionists*, Routledge, London, 2006, pp.200.

KITZMANN, Morgan. « La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale : un mode de garde composite », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2017, pp.187-206.

LABBE, Dominique. CROISAT, Maurice. *La fin des syndicats*, L'Harmattan, Paris, 1992, pp.236.

LABBE, Dominique. *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, l'Harmattan, Paris, 1996, pp.160.

LABBE, Dominique. BEVORT, Antoine. CROISAT, Maurice. *Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (le cas de la CFTC-CFDT)*, Institut d'études politiques de Grenoble, Cerat, 1991, pp.338.

LACQUIER, Jean-Paul. « La difficile relève syndicale », *Esprit*, n°164, 1990, pp.135-144.

LAHIRE, Bernard, *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*, Fayard, Paris 1998, pp.400.

LAHIRE, Bernard. *La Culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, La Découverte, Paris, 2004, pp.777.

LAIGO. Laurence, « Renouveler l'approche syndicale envers les femmes », *Revue CFDT*, 2010.

LAIGO. Laurence. « L'égalité des droits reste un combat ! », *Syndicalisme Hedbo*, 2011.

LAIGO, Laurence, GUILAUME, Cécile. « Femmes et syndicalisme : le genre comme ressource politique ? », *Sociologies pratiques*, vol.14, no. 1, 2007, pp.7-9.

LAGROYE, Jacques. « Être du métier », *Revue française de sciences sociales du politique*, n°28, 1994, pp.5-25.

LAGROYE, Jacques. FRANCOIS, Bastien. SAWICKI, Frédéric. *Sociologie politique*, Presses de sciences po, Dalloz, 2006, pp.345.

LALLEMENT, Michel. *Sociologie des relations professionnelles*, La découverte, Coll. Repères, Paris, 2008, pp.63.

LALLEMANT, Michel. « La construction historique des relations professionnelles », Michel Lallement éd., *Sociologie des relations professionnelles.* La Découverte, 2008, pp.6-24.

LALLEMENT, Michel. « Préface », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ».* La Découverte, 2008, pp.7-10.

LAMBERT, Anne, REMBLIERE-CAYOUETTE, Joanie. GUERAUT, Elie. LE ROUX, Guillaume. BONVALET, Catherine. GIRARD, Violaine. LANGLOIS, Laetitia. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, vol.579, n°7, 2020, pp.1-4.

LAMBERT, Anne. REMILLON, Delphine. « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards », *Travail et emploi*, vol.154, n°2, 2018, pp.5-41.

LAMOTHE, Jacqueline. « Désexisation ou parité des textes institutionnels ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.26, n°3, 2007, pp.126-132.

LAOT, Jeannette. *Stratégie pour les femmes*, Editions Stock, Paris, 1977, pp.249.

LAOT, Jeannette. « Parcours », *Travail, genre et sociétés*, 2000, n°4, pp.5-27.

LA ROCCA, Fabio. « Introduction à la sociologie visuelle », *Sociétés*, vol.95, n°1, 2007, pp.33-40.

LAROCHE, Patrice. WECHTLER, Heidi. « La présence syndicale est-elle liée à la performance économique et financière des entreprises ? », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*. La Découverte, 2008, pp.256-274.

LAUFER, Jacqueline. PAOLETTI, Marion, « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.34, n°2, 2015, pp.151-155.

LE BROUSTER, Pascale. « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », *in* Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, PUR, Rennes, 2014, pp.53-65.

LE BROUSTER, Pascale. « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976 – 1982) », *Sens Public*, Vol.2, 2009, pp.13.

LE BROUSTER, Pascale. « Contribution à l'histoire du Planning familial : le partenariat CFDT-MFPF au cours des années soixante-dix », *Genre & Histoire*, [En ligne].

LECLERQ, Catherine. PAGIS, Julie. « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisations militantes et mobilité sociale. Introduction », *Sociétés contemporaines*, vol.84, n°4, 2011, pp.5-23.

LEFEBVRE, Rémi. « Les élus comme entrepreneurs du temps. Les agendas des cumulants », in Demazière Didier, Le Lidec, Patrick. Dir. *Les mondes du travail politique. Les élus et leurs entourages*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014, pp.266.

LE GOFF, Jean-Marie. FORNEY, Yannick. « Analyse des événements de l'histoire de vie : estimation de modèles logistiques à temps discret avec SPSS », *Cahiers Recherches et Méthodes*, n°2, 2013, pp.1-29.

LE QUENTREC, Yannick. « Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp.53-72.

LE QUENTREC, Yannick. « Heurts et bonheurs des militantes : le travail syndical face au travail domestique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol.18, n°2, 2014, pp.147-161.

LE QUENTREC, Yannick. « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, vol.153, n°3, 2009, pp.112-119.

LE QUENTREC, Yannick. RIEU, Annie. *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, Paris, 2003, pp.139.

LE QUENTREC, Yannick, RIEU, Annie. « Approche théorique de la participation politique et syndicale des femmes et des hommes », Fatou Sow éd., *La recherche féministe francophone. Langue, identités et enjeux.* Editions Karthala, 2009, pp.319-332.

LESCURIEUX, Maxime. « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, vol.98, n°2, 2019, pp.59-82.

LESCURIEUX, Maxime. *Mobilisation syndicale, précarité salariale : enquête sur les intérimaires de Chronopost*, mémoire de Master I sous la direction de Anne-Catherine Wagner, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, pp.70.

LESNARD, Laurent. « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », *Insee références - Données sociales*, 2006, pp 379-384.

LESNARD, Laurent. « Setting cost in Optimal Matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns », *Sociological Methods and Research*, vol.38, n°3, 2010, pp.389-419.

LESNARD, Laurent. *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps.* Presses Universitaires de France, Paris, 2009, pp.224.

LENOIR, Remy. « L'effondrement des bases sociales du familialisme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°57-58, 1985, pp.69-88.

LEVEQUE, Sandrine. « L'entrée en politique : bibliographie sur les conditions sociales de la professionnalisation et de la "réussite" politique en France », *Politix*, n°35, 1996, pp.171-187.

LEVI-STRAUSS, Claude. *Les structures élémentaires de la parenté*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2017, pp.617.

LIGNIER, Wilfried, PAGIS, Julie. « Quand les enfants parlent l'ordre social. Enquête sur les classements et jugements enfantins », *Politix*, vol.99, n°3, 2012, pp.23-49.

LINHART, Daniele. *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. ERES, Paris, 2015, pp.160.

MAC ADAM, Doug. *Freedom summer*, New York, Oxford University Press, 1988, pp.480.

MCCALL. Leslie. « The complexity of intesectionality », *Signs journal of women in culture and society*, vol.30, n°3, 2005, pp.1771 – 1800.

MARCHAL, Dominique. « Intégrer l'égalité aux autres thèmes de négociation : le point de vue de la CFDT », *Travail, genre et sociétés*, vol.37, n°1, 2017, pp.155-159.

MACHU, Laure. *Les conventions du Front populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, thèse de doctorat d'histoire, université de Paris-Ouest Nanterre, sous la direction de Catherine Omnès, 2011.

MARESCA, Sylvain. MEYER, Michael. *Précis de photographie à l'usage des sociologues*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2013, pp.109.

MARREL, Guillaume. PAYRE, Renaud. « Temporalités électorales et temporalités décisionnelles. Du rapport au temps des élus à une sociologie des leaderships spatio-temporels », *Pôle Sud*, n°25, 2006, pp.71-88.

MARREL, Guillaume, PAYRE, Renaud. « Des carrières au parlement longévité des eurodéputés et institutionnalisation de l'arène parlementaire », *Politique européenne*, vol.18, n°1, 2006, pp.69-104.

MARRY, Catherine, et al. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol.153, n°1, 2015, pp.45-68.

MARUANI, Margaret. *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979, pp.271.

MARUANI. Margaret. MERON, Monique. *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, La Découverte, Paris, 2012, pp.232.

MARUANI, Margaret. « Activité, précarité, chômage : Toujours plus ? », *in* Milewski F., Périvier H. (dir.), *Travail des femmes et inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90, 2004, Paris, pp.95-115.

MARUANI, Margaret. « Travail : le marécage des inégalités stagnantes », Margaret Maruani éd., *Travail et emploi des femmes.* La Découverte, 2011, pp.30-52.

MARTIAL, Agnès. « Nouveaux pères et nouvelles paternités : le regard des sciences sociales », Nine M.-C. Glangeaud-Freudenthal éd., *Accueillir les pères en périnatalité. Cahier Marcé n°7.* ERES, 2017, pp.45-52.

MATHIEU, Nicole-Claude. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Côté Femmes, Paris, 1991, pp.291.

MATHIEU, Nicole-Claude. « Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique », *in*, Mathieu, Nicole-Claude. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Côté femmes "Recherches", Paris, 1991, pp.75-127.

MATONTI, Frédérique, POUPEAU, Franck. « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.155, n°5, 2004, pp.4-11.

MELIS, Corinne. « « Des syndicalistes comme les autres ? » L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne », *L'Homme & la Société*, vol.176-177, n°2, 2010, pp.131-149.

MERCURE, Daniel. *Les temporalités sociales*, l'Harmattan, Paris, 2000, pp.176.

MERIAUX, Olivier. KERBOURC'H, Jean-Yves. SEILER, Carine. « Evaluation de la Loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprise », *Dares Document d'études*, n°140, 2008, pp.558.

MERON, Monique. « Compter les classes populaires : où sont les femmes ? », *Savoir/Agir*, vol.34, n°4, 2015, pp.21-32.

MEZOUAGHI, Mihoub. « L'économie algérienne : chronique d'une crise permanente », *Politique étrangère*, vol.automne, n°3, 2015, pp.17-29.

MICHON, Sébastien. « Devenir professionnel de la politique. Militant et collaborateur politique », *Agora débats/jeunesses*, vol.52, n°2, 2009, pp.121-135.

MICHON, Sébastien. « Le syndicalisme étudiant : Antichambre de la profession politique ? », In Defaud, Nicolas. Llobet, Aurélie. (dir.), *La condition politique des syndicats. Approche comparée*, L'Harmattan, Paris, 2013.

MICHON, Sébastien. OLLION, Etienne. « Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives », *Sociologie du travail*, vol.60, n°1, 2018, en ligne.

MILKMAN, Ruth. « Two worlds of unionism. Women and the new labor movement » in Cobble Dorothy Sue. (dir.), *The sex of class. Women transforming American labor*, Cornell University Press, New York, 2007, pp.63-80.

MILLET, Mathias. THIN, Daniel. « Le temps des familles populaires à l'épreuve de la précarité », *Lien social et politiques*, n°54, 2005, pp.153-162.

MILLWARD, N. STEVENS, M. SMART, D. HAWES, W. *Worplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth Publishing Company, 1992.

MISCHI, Julian. *Le communisme désarmé. Le PCF et les classes populaires depuis les années 1970*, Agone, 2014, pp.336.

MISCHI, Julian. « Gérer la distance à la « base ». Les permanents CGT d'un atelier SNCF », *Sociétés contemporaines*, vol.84, n°4, 2011, pp.53-77.

MISCHI, Julian. *Le bourg et l'atelier. Sociologie d'un combat syndical*, Agone, Marseille, 2016.

MISCHI, Julian, « Quels obstacles à l'engagement des classes populaires ? », *Revue d'action politique du PCF*, n°13, 2019.

MONNEY, Vannessa. FILLIEULE, Olivier. AVANZA, Martin. « Les souffrances de la femme-quota : le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, n°30, 2013, pp.33-51.

MORALES, Laura. *Joining Political Organisations. Institutions, Mobilisation and Participation in Western Democracies*, Colchester, ECPR Press.2009, pp.264.

MORO, Angelo. « Un métier syndical au féminin ? Rôles et pratiques des déléguées ouvrières dans une usine mixte », *Sociologie du travail*, vol.61, n°3, 2019, pp.1-21.

MORTIMER, Jeylan. SHANAHAN, Michael. *Handbook of the life course*, Springer, 2003, pp.752.

MOURAD**,** Sandi. « Explication du choix d'adhésion aux syndicats par l'approche coûts-bénéfices », *Revue d'économie industrielle*, n°116, 2006, pp.127-152.

MOURLOT, Lisa. PIGNONI, Maria-Teresa. *Les femmes dans les instances de représentatives du personnel : bientôt la parité ?* Dares Analyses, n°007, 2018, pp.8.

MULVEY, Laura. « Visual pleasure and narrative cinema », *Screen*, vol.16, n°2, 1975, pp.6-18.

MUXEL, Anne. « La politique dans la chaine des générations. Quelle place et quelle transmission ? », *La revue de l'OFCE*, n°156, 2018, pp.1-14.

NELS, Anderson. *Le hobo, sociologie du sans-abri,* Armand Colin, Paris, 2011, pp.400.

NORRIS, Pippa. LOVENDUSCKI, Joni. *Political recruitment. Gender, Race and Class in the Bristish Parliament*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995, pp.320.

NOTAT, Nicole. HAMON, Hervé. *Je voudrais vous dire*, Seuil, Paris, 1997, pp.196.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol.30, n°1, 1989, pp.57-80.

NICOURD, Sandrine. « Quelle professionnalisation du travail des militants locaux de la CFDT ? L'entreprise comme collectif d'engagement. », in Guillaume, Cécile (dir.), *La CFDT sociologie d'une reconversion réformiste*, Presse universitaire de Rennes, PUR, Rennes, 2014, pp.119-133.

NIZZOLI, Cristina. *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne).* Presses Universitaires de France, Paris, 2015, pp.224.

OLIVESI, Stéphane. « La formation en communication des représentants syndicaux. Logiques institutionnelles et enjeux militants », *Réseaux*, vol.170, n°6, 2011, pp.163-189.

OLSON, Mancur. *La logique de l'action collective*, Presses universitaires de France, Paris, 1978, pp.200.

OPPENHEIM, Jean-Pierre. « La question du cumul des mandats politiques et syndicaux à la CFDT. », *Revue française de science politique*, vol.25, n°2, 1975, pp.317-336.

PAGIS, Julie. *Les incidences biographiques du militantisme en Mai 68. Une enquête sur deux générations familiales : des " soixante-huitards " et leurs enfants scolarisés dans deux écoles expérimentales.* Thèse de sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2009, pp.928.

PAGIS, Julie. « « Familles, je vous hais ! » », *Mouvements*, vol.82, n°2, 2015, pp.132-140.

PAGIS, Julie. « Incidences biographiques du militantisme en Mai 68 », *Sociétés contemporaines*, vol.84, n°4, 2011, pp.25-51.

PAILHE, Ariane. SOLAZ, Anne. « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, vol.24, no. 2, 2010, pp.29-46.

PAILHE, Ariane. SOLAZ, Anne. « Pourquoi une telle enquête aujourd'hui ? », *in* Pailhé, A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.19-25.

PAILHE, Ariane. SOLAZ, Anne. « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », », *in* Pailhé, A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.167-186.

PAILHE, Ariane, SOLAZ, Anne. « Synthèse La famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.461-489.

PAILHE, Ariane. SOLAZ, Anne. SOULETIE, Arthur. « How Do Women and Men Use Extra Time ? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation », *European Sociological Review*, n°35, 2019, pp.807–824.

PAK, Mathilde. PIGNONI, Maria-Teresa. « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses*, n°084, pp.11.

PASSY, Florence. *L'action altruiste. Contraintes et opportunités de l'engagement dans les mouvements sociaux*, Librairie Droz, Genève, 1998, pp.267.

PASSY, Florence. « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie », In Fillieule, Olivier. (dir), *Le désengagement militant*, Belin, Paris, 2005, pp.111-130.

PARSONS, Talcott. « The father symbol: an appraisal at the light of psychoanalytic and sociological theory », in *Symbols and values: an initial study*, Harper and Row, New York, 1954, pp.523.

PASQUIER, Romain. « Crise économique et différenciation territoriale. Les régions et les métropoles dans la décentralisation française », *Revue internationale de politique comparée*, vol.23, n°3, 2016, pp.327-353.

PAUGAM, Serge. *Les 100 mots de la sociologie*, Presses Universitaire de France, Paris, 2010, pp.128.

PAUGMAN, Serge. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle.* Presses Universitaires de France, Paris, 2007, pp.464.

PELISSE, Jérôme. « Experts du droit et faussaires du temps de travail ? Les avocats et les 35 heures *», Histoire et sociétés, revue européenne d'histoire sociale*, n°16, 2005, pp.68-80.

PERDONCIN, Anton. *Des Marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990)*, Thèse de Sociologie, Université Paris-Saclay, 2018, pp.620.

PERNOT, Hélène. « SUD et la rénovation démocratique de l'action syndicale : la voie participationniste », *Mouvements*, Vol.19, n°1, 2002, pp.120-125

PERRAUDIN, Corinne. et al. « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique. », *Economie et institutions*, n°9, 2006, pp.35-56.

PERETTI-WATEL, Patrick. *La société du risque.* La Découverte, Paris, 2010, pp.128.

PERROT, Michelle. *Mélancolie ouvrière*, Seuil, Paris, 2014, pp.192.

PFEFFERKORN, Roland. « Rapports de racisation, de classe, de sexe... », *Migrations Société*, vol.133, n°1, 2011, pp.193-208.

PIGNONI, Maria-Teresa. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans a fonction publique », *Dares Analyses*, n°25, 2018, pp.10.

PIGNONI, Maria-Teresa. « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses*, n°15, 2017, pp.8.

PIGNONI, Maria Teresa. « Les représentants du personnel en entreprise », *Dares Analyses*, n°2, 2019, pp.11.

PIGNONI, Maria.-Teresa. TENRET, Elise. « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, 2007, n°14.2, pp.8.

POCHIC, Sophie. « Le rapport au temps des cadres en chômage ? », Claude Durand éd., *Temps de travail et temps libre.* De Boeck Supérieur, Paris, 2001, pp.287-308.

POCHIC, Sophie. « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, vol.5, n°4, 2014, pp.369-386.

POCHIC, Sophie. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », Margaret Maruani éd., *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes.* La Découverte, 2018, pp.42-52.

POCHIC, Sophie. « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée. », *Les cahiers du GDR Cadres, Les cadres et ingénieurs au regard du genre*, 2004, pp.27-41.

POCHIC, Sophie. GUILLAUME, Cécile. « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », *in* Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2013, pp.379-387.

POCHIC, Sophie. GUILLAUME, Cécile. « Les attendus implicites de la carrière : usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française » Berrebi-Hoffmann Isabelle (dir.)*, Politiques de l'intime–Des utopies d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui,* La Découverte, Paris, 2009, pp.145-167.

POCHIC, Sophie. BROCHARD, Delphine. CHAPPE, Vincent-Arnaud. CHARPENEL, Marion. DEMILLY, Hélène. MILNER, Susan. RABIER, Marion. *L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans d'égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015*, Document d'études, Dares, n°231, 2019, pp.118.

POLLOCK, Gary. « Holistic trajectories: a study of combined employment, housing and family careers by using multiple-sequence analysis », *Journal of the Royal Statistical Society*, vol.170, n°1, 2007, pp.167-183.

PONSARD, Nathalie. « L'identification de « frères ennemis » dans la culture cégétiste des « années 68 » », *Siècles*, Vol.31, 2010, pp.69-79.

RABIER, Marion. 2013, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de sociologie sous la direction de Michel Offerlé, EHESS, 2013.

RAU, Florent. HECQUET, Vincent. *Les grandes entreprises pèsent plus dans le nord et les petites dans le sud*. Insee première, n°1114, 2013, pp.4.

REGNIER-LOILIER, Arnaud. « L'arrivée d'un enfant modifie-t-ellela répartition des tâches domestiques au sein des couples ? », *Population et sociétés*, n°461, 2009, pp.4.

REGNIER-LOILLIER, Arnaud. « Faire couple à distance. Prévalences et caractéristiques », *In La famille à distance. Mobilités, territoires et liens familiaux.* Imbert, Christophe. Lelièvre, Eva. Lessault, David. (dir.), Ined, Questions de population, Paris, 2018, pp.372.

RENAHY, Nicolas. *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*. La Découverte, Paris, 2010, pp.286.

RENAHY, Nicolas. « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26.

RETIERE, Jean-Noël. « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, vol. 63, n°3, 2003, pp.121-143.

RETIF, Sophie. *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Dalloz-Sirey, 2013, pp.570.

RIGAUD, Tiphaine. SILVERA, Rachel. *Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales : Le cas de la commission exécutive confédérale de la CGT*, Etude Ires – collectif Femmes – mixité de la CGT, Paris, 2016, pp.137.

RIMBERT, Pierre. « De l'autre côté de la barrière : la reconversion « patronale » de syndicalistes ouvriers dans les années 1990 », *in* Tissot S., GaubertC., Lechien M-H. (dir.), *Reconversions militantes*, PUL, Limoges, 2002, pp.284.

ROBERT-BODEE, Isabelle. « Ne pas avoir eu d'enfant : plus fréquent pour les femmes les plus diplômées et les hommes les moins diplômés », *Portrait social*, 2006, pp.181-196.

ROCHEFORT, Florence. *Histoire mondiale des féminismes.* Presses Universitaires de France, Paris, 2018, pp.128.

ROGERAT, Chantal. « Mouvements sociaux et syndicalisme », Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* La Découverte, Paris, 2005, pp.323-331.

ROGNON-BECHTOLD, Evelyne. et al. *Toutes à y gagner. Vingt ans de féminisme intersyndical*, Paris, Syllepse, 2017, pp.546.

ROSA, Hartmut. *Accélération. Une critique sociale du temps*, La découverte, Paris, 2010, pp.480.

ROSANVALLON, Pierre. La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale, Calmann-Levy, Paris, 1988, pp.268.

ROSSITER, Margaret. « The Matthew Matilda effect in science », *Social studies of science*, vol 23, n°2, 1993, pp.325-341.

ROUX, Jonathan. *Parcours de soins des patients atteints de la sclérose en plaques à partir des données médico-administratives en France*, Thèse d'épidémiologie, Université Rennes I, 2018, pp.277.

SAWICKI, Frédéric. SIMEANT, Johanna. « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. », *Sociologie du travail*, vol.51, n°1, 2009, pp.97-125.

SAWICKI, Frédéric. « Les temps de l'engagement. A propos de l'institutionnalisation d'une association de défénse de l'environnement », In Lagroye, Jacques (dir.), *La politisation*, Belin, Paris, 2003.

SIWECK-POUYDESSEAU, Jeanne. *Le syndicalisme des fonctionnaires jusqu'à la guerre froide*, Presses universitaires de Lille, Lille, 1989.

SCHUTZ, Gabrielle. *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesses d'accueil*, La dispute, Pairs, 2018, pp.244.

SCHWALBE, Michael. GODWIN, Sandra. HOLDEN, Daphne. SCHROCK, Douglas. THOMPSON, Shealy. WOLKOMIR, Michele. « Generic processes in the reproducion of inequality. An interactionist analysis », *Social Forces*, vol.79, n°2, 2000, pp.419-452.

SCHWARTZ. Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du nord*, Paris, PUF, 1990, pp.341.

SCHWARTZ, Olivier. « Les femmes dans les classes populaires, entre permanence et rupture », *Travail, genre et sociétés*, vol.39, n°1, 2018, pp.121-138.

SCHWARTZ, Barry. *Queuing and waiting. Studies in the social organization of access and delay*, University of Chicago Press, Chicago, 1975.

SCOTT, Nick. SILTANEN, Janet. « Gender and intersectionality. A quantitative toolkit for analyzing complex inequalities », Employment and social development Canada, 2012, pp.31.

SELLIER, François. *Les relations industrielles*, PUF, Paris, 1976, pp.345.

SENAC, Réjane. « « Théorie du genre », parité, diversité : la novlangue parle-t-elle politique ? », , *L'égalité sous conditions. Genre, parité, diversité.* Presses de Sciences Po, 2015, pp.83-138.

SIBLOT, Yasmine. « Entretenir un rapport mobilisé à sa condition sociale en milieu populaire. Engagement syndical et sociabilité parmi des ouvrières de blanchisserie », *Sociétés contemporaines*, vol.109, n°1, 2018, pp.65-92.

SIBLOT, Yasmine. « « Je suis la secrétaire de la famille ! » La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource », *Genèses*, vol.64, n°3, 2006, pp.46-66.

SIBLOT, Yasmine. « Le dispositif institutionnel de socialisation : l'exemple des formations de « premier niveau » », Françoise Piotet éd., *La CGT et la recomposition syndicale.* Presses Universitaires de France, 2009, pp.267-293.

SILVERA, Rachel. BUSEYNE, Nadja. DONLEVEY-GOMES, Vicki. *Articuler vie professionnelle et vie personnelle. Les expériences des projets Equal français 2001-2004*, Racine, Paris, 2007, pp.170.

SILVERA, Rachel. « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, n°19, 2006, pp.47-67.

SILVERA, Rachel. *Le défi du gender mainstreaming pour le syndicalisme en France*, Rapport de recherche du programme MSU, 2002.

SILVERA, Rachel. « Les syndicats, des acteurs de l'égalité eux-mêmes exemplaires ? La situation française au regard des expériences européennes », *in* Dauphin S., Senac R. (dir.), *Femmes, hommes : penser l'égalité*, Paris, La Documentation française, Paris, 2012, pp.111-119.

SILVERA, Rachel. « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol.50, n°1, 2006, pp.137-172.

SIMEANT, Johanna. « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, vol.51, n°1, 2001, pp.47-72.

SIMON, Patrick. BEAUCHEMIN, Cris. HAMEL, Christelle. « Introduction », *In Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), Ined éditions, Paris, 2015, pp.21-33.

SIMON, Patrick. « Les statistiques, les sciences sociales françaises et les rapports sociaux ethniques et de « race » », *Revue française de sociologie*, vol.49, n°1, 2008, pp.153-162.

SINIGAGLIA-AMADIO, Sabrina. « Place et représentation des femmes dans les manuels scolaires en France : la persistance des stéréotypes sexistes », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.29, n°2, 2010, pp.46-59.

SKEGGS, Beverly. D*es femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Agone, Marseille, 2015, pp.422.

SPAGNOU, Pierre. *Les mystères du temps*, CNRS éditions, Paris, 2017, pp.277.

STEFAN-MAKAY, Zsuzsanna. « Qui garde les jeunes enfants quand la mère travaille ? », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.79-98.

STETTINGER, Vanessa. « Mère « je fais tout », des pratiques éducatives populaires en tension », *Travail, genre et sociétés*, vol.39, n°1, 2018, pp.83-99.

STUPPIA, Paolo. *Les tracts du mouvement « anti CPE » de 2006. Sociologie d'une technologie militante*. Thèse de sciences politiques sous la direction d'Isabelle Sommier, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, pp.534.

TABBONI, Simonetta. *Les temps sociaux*, Armand Colin, Paris, 2006, pp.160.

TABET, Paola. *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, L'harmattan, Paris, 1998, pp.206.

TANGUY, Lucie. « Entre autonomie et intégration, la formation syndicale à l'université (1955-1980) », Guy Brucy éd., *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004).* La Découverte, 2007, pp.69-99.

TCHERNONOG, Viviane, et al. « Quels acteurs dans les associations ? Premières données sur les dirigeants bénévoles et sur les bénéficiaires », *RECMA*, vol.292, n°2, 2004, pp.9-41.

THEBAUD, Françoise. *La femme au temps de la guerre de 14*, Payot, Paris, 2013, pp.478.

TIBERJ. Vincent. SIMON, Patrick. « La fabrique du citoyen : origines et rapport au politique en France », *In Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle. Simon, Patrick. (dir.), Ined éditions, Paris, 2015, pp.501-523.

TILLY, Charles. *Durable inequality*, University of California press, Berkeley, 1998, pp.310.

THOMAS, Adrien. « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol.8, n°3, 2017, pp.265-282.

THOMPSON, Edward Palmer. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel.* La Fabrique Éditions, Paris, 2004, pp.108.

TOURNIER, Maurice. « Les jaunes : un mot-fantasme à la fin du 19ème siècle », *Mots les langages du politique*, 1984, n°8, pp.125-146.

TOZZI, Michel. *Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux. Régionalisme, féminisme, écologie*. Editions de l'atelier, Paris, pp.191.

TRANCART, Danièle. GEORGES, Nathalie. MEDA, Dominique. « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. La Découverte, 2009, pp.55-78.

TRUONG, Fabien. *Jeunesses françaises. Bac + 5 made in banlieue.* La Découverte, Paris, 2015, pp.288.

UBBIALI, Georges, « La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Elément pour une sociohistoire », Thèse de sociologie, Paris, Université Paris I – Panthéon Sorbonne, Paris, 1997.

ULRICH, Valérie. « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes », Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs.* La Découverte, 2009, pp.209-232.

VAUGHAN, Diane. *Uncoupling. Turning points in intimate relationships*, Oxford University press, Oxford, 1986, pp.250.

VIENNOT, Eliane. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire de la langue française*. Editions iXe, Paris, 2014, pp.128.

VIGNAL, Cécile. « Devenir célibataire géographique. Arbitrage conjugaux et familiaux suite à la délocalisation d'une usine. », *Cahiers du genre*, n°41, 2006, pp.139-157.

VIGNEUX, Jean. *La grève des sardinières de Douarnenez (Finistère) en 1924 : une grève communiste ?* Archives du communisme, ANR Paprika, En ligne, 2014.

VOURCH'H, François, DE RUDDER, Véronique. « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, vol.16, n°2, 2006, pp.37-56.

WAGNER, Anne-Catherine. « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.155, n°5, 2004, pp.12-33.

WAGNER, Anne-Catherine. *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Éditions du croquant, Paris, 2005, pp.160.

WAJCMAN, Judy. « The domestic basis for the managerial career », *The Sociological Review,* vol 44, n°4, 1996, pp.609-629.

WEATHER, Charles. « The decentralization of japan's wage setting system in comparative perspective », *Industrial relations journal*, vol.34, n°2, 2003, pp.119-134.

WEBER, Florence. *Le travail à côté : Une ethnographie des perceptions*, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), 2009, pp.240.

WEBER, Max. *Le savant et le politique*, Essai (poche), Paris, 2002, pp.224.

WELDON, S. Laurel. « The structure of intersectionality : A comparative politics of gender », *Politics and gender*, vol.2, n°235, 2006, pp.235-248.

WILLIAMS, Christine. L. « The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions », *Social problems*, vol.39, n°3, 1992, pp.253-267.

WOLFF, Loup. « Le paradoxe du syndicalisme Français : Un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés. », *Dares Premières synthèses informations*, n°16.1, 2008, pp.1-7.

WOOLF, Virginia. *Une chambre à soi*, 10*18, Paris, 2001, pp.176.

WRIGHT MILLS, Charles. *L'imagination sociologique*, La découverte, Paris, 2006, pp.238.

YATES, Charlotte. « Misconceptions about organizing women into unions », *Gender, Work and Organizations*, vol.13, 2006, pp.565-584.

ZANCARINI-FOURNEL, Michelle. PERROT, Michelle. « Témoignages », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n°3,1996, pp.13.

ZELLAL, Coline. « Mémoire et images du travail dans les parfumeries grassoises (1900-1950): les clichés du genre », *Genre & Histoire*, 2012, n°10 (en ligne).

ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène. *Féminisme et syndicalisme en France 1870 - 1914*, Anthropos. Paris, 1978. pp.326.

TABLE DES FIGURES

Figure n°1 : Déconstruction du concept de disponibilité biographique 52

Figure n°2 : Évolution dans le temps de collecte des connexions et de la validation des questionnaires de l'enquête EPASY.....65

Figure n°3 : Évolution de l'emploi selon les catégories socioprofessionnelles du secteur de la banque et des assurances depuis 1990.....71

Figure n°4 : Evolution du volume de l'emploi selon les catégories socioprofessionnelles de *Magic Bank* depuis 2000 (en effectif) 73

Figure n°5 : Evolution de la présence des femmes selon les catégories socioprofessionnelles de *Magic Bank* depuis 2000 (en %) 74

Figure n°6 : Évolution de la population active en France de 1901 à 2017 selon le sexe (effectifs en millions) 91

Figure n°7 : Tract de 1957 pour le manifeste du 29ème congrès confédéral de la CFTC.....95

Figure n°8 : Tract de 1975 produit par la confédération de la CFDT 101

Figure n°9 : Tract de 1985 produit par la confédération de la CFDT 106

Figure n°10 : Tract de 1994 produit par la confédération de la CFDT 111

Figure n°11 : Tract de 1994 produit par la confédération de la CFDT 112

Figure n°12 : Tract de 2003 produit par la confédération de la CFDT 116

Figure n°13 : Tract de 2014 produit par la confédération de la CFDT 121

Figure n°14 : Tract de 2016 produit par la confédération de la CFDT 123

Figure n°15 : Avez-vous des difficultés à constituer une liste mixte ? (selon les fédérations).....125

Figure n°16 : Avez-vous des difficultés à constituer une liste mixte ? (selon les URI).....126

Figure n°17 : Répartition par sexe selon le type de responsabilités à la CFDT en 2018 133

Figure n°18 : Chronologie des mesures volontaristes en faveur de l'engagement des femmes à la CFDT de 1976 à 2010.....134

Figure n°19 : Évolution de l'adhésion syndicale en France* et la CFDT** depuis 1949.....142

Figure n°20 : Durées écoulées entre la fin des études et l'adhésion syndicale à la CFDT selon le niveau de qualification.....150

Figure n°21 : Durées écoulées entre la fin des études et l'adhésion syndicale à la CFDT selon le niveau de capital militant.....152

Figure n°22 : Espace social des adhérent.e.s de la CFDT en 2018.....161

Figure n°23 : Durées écoulées entre l'adhésion syndicale et la prise d'un premier mandat selon le sexe.....191

Figure n°24 : Durées écoulées entre l'adhésion syndicale et la prise d'un premier mandat selon la génération d'adhésion à la CFDT.....192

Figure n°25 : Répartition du premier type de mandat obtenu selon le sexe.....199

Figure n°26 : Pour quelle raison n'avez-vous jamais exercé au moins un mandat syndical à la CFDT ?.....203

Figure n°27 : Évolution du nombre de mandats par représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanents en France entre 1999 et 2017.....217

Figure n°28 : Nombre de mandats par représentant.e.s du personnel syndiqué.e.s non permanents à la CFDT en 2018.....219

Figure n°29 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « intermittente ».....225

Figure n°30 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « intenable ».....228

Figure n°31 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « échelonnée ».....231

Figure n°32 : Chronogrammes de la trajectoire de cumul « linéaire ascendante ».....235

Figure n°33 : Répartition du type de mandats occupés selon le sexe en 2018.....242

Figure n°34 : Durées écoulées depuis l'adhésion syndicale avant de devenir permanent.e à la CFDT selon le sexe 275

Figure n°35 : Durées écoulées depuis l'adhésion syndicale avant de devenir permanent.e à la CFDT selon le cumul des mandats.....276

Figure n°36 : Espace social des permanent.e.s de la CFDT en 2018.....305

Figure n°37 : Chronogrammes de la filière « coupe-file au féminin ».....309

Figure n°38 : Chronogrammes de la filière « coupe-file au masculin ».....313

Figure n°39 : Chronogramme de la filière « locale au féminin » 321

Figure n°40 : Chronogrammes de la filière « locale au masculin ».....326

Figure n°41 : La désynchronisation des 4 filières d'accès à l'espace des permanent.e.s de la CFDT identifiées.....332

TABLE DES ENCADRÉS

Encadré n°1 : Contexte du secteur d'activité des banques et assurances en France 70

Encadré n°2 : *Magic Bank*, « une banque qui vous ressemble ! » 72

Encadré n°3 : Les tracts comme révélateur du rapport d'une organisation à la cause des femmes.....86

Encadré n°4 : L'écriture inclusive ou la crainte de la politisation du sujet « femme ».....130

Encadré n°5 : La représentation du personnel en entreprise avant 2018.....184

Encadré n°6 : Devenir permanent.e à *Magic Bank* 267

TABLE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Caractéristiques des personnes en emploi du secteur 71

Tableau n°2 : Statistiques descriptives des adhérent.e.s en France et à la CFDT 147

Tableau n°3 : Différences d'adhésion syndicale à la CFDT entre les hommes et les femmes selon les niveaux de qualification 151

Tableau n°4 : Estimations de la probabilité d'adhérer à la CFDT dans le temps (Modèles de Cox) 158

Tableau n°5 : Statistiques descriptives des militant.e.s non permanent.e.s qui occupent au moins un mandat de représentant du personnel en France et à la CFDT 189

Tableau n°6 : Probabilité de prendre dans le temps un mandat syndical à la CFDT depuis l'adhésion syndicale (Régression logistique à temps discret - odds ratios) 195

Tableau n°7 : Probabilités d'exprimer un sentiment d'indisponibilité biographique lié à la famille pour pouvoir prendre un mandat syndical (régression logistique) 205

Tableau n°8 : Probabilités d'exprimer un sentiment d'indisponibilité biographique lié au travail pour pouvoir prendre un mandat syndical (régression logistique) 209

Tableau n°9 : Statistiques descriptives des militant.e.s de la CFDT en 2018 selon le nombre de mandats détenus 223

Tableau n°10 : Typologies des niveaux et des types d'engagement des militant.e.s en entreprise à la CFDT en 2018 247

Tableau n°11 : Statistiques descriptives des permanent.e.s de la CFDT en 2018 273

Tableau n°12 : Probabilités de devenir permant.e dans le temps (Odds ratio) 282

Tableau n°13 : Statistiques descriptives du travail domestique et parental selon les populations syndicales de la CFDT en 2018 287

Tableau n°14 : Statistiques descriptives des différents modes d'accueil et de garde selon les populations syndicales de la CFDT en 2018.....289

Tableau n°15 : Statistiques descriptives des différents types de permanent.e.s de la CFDT en 2018 301

Enquête Epasy

Annexe n°1 : Note d'intention à la commission exécutive de la CFDT

Cfdt: COMMISSION EXECUTIVE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Réunion du 16 novembre 2017

Secrétaire nationale : [redacted]

Secrétaires confédérales : [redacted]

Responsables de service : [redacted]

Note pour avis

Soutien à une thèse

« Place des femmes et politiques de mixité au sein des syndicats »

Jeune doctorant, Maxime Lescurieux réalise sa thèse à l'Institut National d'Etudes Démographique (INED) dans le cadre d'un financement des Investissements d'Avenir, sous la direction scientifique de Sophie Pochic (CNRS) et Ariane Pailhé (INED), sur la période 2016-2019. Sa thèse s'intitule : *« Place des femmes et politiques de mixité au sein des syndicats du secteur privé. Disponibilité biographique et carrière syndicale ».*

Maxime sollicite le soutien de la CFDT à sa démarche d'enquête.

Objet de la recherche :

La question de la mixité des structures syndicales est un sujet sur lequel les syndicats se penchent depuis longtemps, et la CFDT fait figure de pionnière en ce domaine. Malgré leur présence forte parmi les adhérents, on constate dans toutes les organisations un moindre accès des femmes aux responsabilités syndicales, notamment les plus prestigieuses. Suivant la logique de la parité en politique, les pouvoirs publics ont souhaité soutenir l'engagement des femmes dans des mandats syndicaux par l'imposition de quotas proportionnels aux élections professionnelles (loi Rebsamen). Mais on connaît encore mal les carrières syndicales des femmes, et leur articulation avec leurs deux autres "carrières", professionnelle et familiale.

Ce thème est peu développé en France, et surtout ne fait quasiment l'objet d'aucune étude quantitative, contrairement aux recherches européennes ou anglo-saxonnes.

Ce travail peut contribuer à mieux éclairer les difficultés de la prise de responsabilités syndicales des femmes et permettre d'identifier et faire connaître des bonnes pratiques et des leviers pour favoriser la mixité dans les organisations.

1

Il s'agit d'explorer deux dimensions principales :

- de quelle manière les événements familiaux et privés influencent l'engagement et le parcours syndical des femmes, comparativement aux hommes ? Et inversement, quelles sont les influences de la carrière syndicale sur la configuration familiale ?
- de quelle manière les politiques visant à l'égalité (quotas au sein des structures, ou quotas dans les scrutins) impactent-elles l'engagement et la carrière syndicale des femmes, comparativement aux hommes ? Quelles sont les bonnes pratiques et les leviers favorisant la mixité ?

La thèse de Maxime Lescurieux s'intéresse ainsi à l'articulation entre vie familiale et engagement syndical.

Méthodologie :

Une première partie quantitative de l'étude (en cours) est réalisée à partir des **enquêtes *REPONSE*** *(Relations professionnelles et Négociations d'entreprise)* de la Dares - Ministère du travail. Ces enquêtes permettent de comparer les profils d'un échantillon représentatif de syndicalistes d'entreprise sur une période longue (séries 1997-2004-2011-2017), sans toutefois pouvoir détailler les types de mandats cumulés, ni les trajectoires d'engagement.

La deuxième partie quantitative de l'étude (en 2017) est envisagée sur la base d'une **enquête par questionnaire** qui cherche à s'appuyer sur un fichier d'adhérents pour étudier la démographie des adhérent.e.s et militant.e.s et leurs trajectoires.

Maxime propose à la CFDT de réaliser une enquête quantitative sur ce sujet au moyen d'un échantillon représentatif des adhérents sélectionné par tirage aléatoire dans le Fichier National des Adhérents (FNA).

Une troisième partie plus **qualitative** (à partir de 2018) devrait s'appuyer sur **des récits biographiques** (parcours syndical, professionnel et familial) d'un échantillon varié de militants et responsables.

La combinaison des deux approches en fait un projet très complet (typologies d'hommes et de femmes syndiqués, analyse des parcours militants entre 2009 et 2017…).

Suivi à la CFDT du projet de thèse :

Un **suivi de la démarche d'enquête** sera réalisé au niveau confédéral, afin de veiller au respect des procédures internes :

- **suivi politique** régulier coordonné par [redacted] en lien avec [redacted]. Ce suivi politique permettra de faire des liens avec des chantiers en cours pour mutualiser des retours d'expérience ;
- **une ou deux réunions techniques** avec Maxime Lescurieux associant les services VTDS, SCPVC, DOF, Informatique et Economie et société, pour engager l'enquête quantitative dans de bonnes conditions et le respect de nos règles démocratiques et organisationnelles.

Cette réunion vise à préparer une **note au Bureau National** pour lui demander l'autorisation de sélectionner l'échantillon d'enquête au sein du FNA. Elle permettra de formuler la demande à la *Commission de suivi des chartes* informée de la demande d'accès au FNA avec l'appui d'[redacted] (DOF) et de veiller à la conformité de la règlementation en vigueur sur l'utilisation des données personnelles par [redacted], correspondante informatique et liberté (CIL). Ainsi les traitements mis en œuvre par cette enquête seront répertoriés dans le registre tenu par la CIL.

La réunion permettra de mettre au point le **dispositif technique d'enquête** avec [redacted] (DOF), ainsi que [redacted] (service Financier) en charge du **Bureau des requêtes** pour la constitution d'un échantillon représentatif. Les potentialités de la base de données Gasel pour les besoins d'analyse du tissu militant et la qualité des données seront à cette occasion mieux appréciées.

L'INED est reconnu pour son professionnalisme dans le domaine de l'usage des données personnelles ou de nature sensible. Néanmoins, comme la thèse fait appel à des données du FNA, il est utile d'établir **une convention** entre l'INED et la CFDT pour s'accorder sur les règles de confidentialité dans l'exploitation des données et définir les conditions d'usage (protection des données, secret de la vie privée, anonymisation, propriété intellectuelle, information de la CFDT sur les résultats).

Annexe n°2 : Convention juridique de l'enquête EPASY entre la CFDT et l'Ined

ined
INSTITUT NATIONAL D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Convention d'accès au fichier national des adhérents de la CFDT

Entre :

L'Institut National d'Etudes Démographiques, établissement public à caractère scientifique et technologique, sis 133 boulevard Davout, 75980 Paris Cedex 20, représenté par sa Directrice Madame Magda TOMASINI, ci-après désigné « Ined »

d'une part,

Et

La Confédération française démocratique du travail, syndicat professionnel, sise 4 boulevard de la Villette, 75019 Paris, représentée par son secrétaire général Monsieur Laurent BERGER, ci-après désignée « CFDT »,

d'autre part,

Ensemble désignés « Parties », individuellement désignés « Partie ».

1

LB

PREAMBULE :

Pour l'élaboration de sa thèse intitulée « Place des femmes et politiques de mixité au sein des syndicats. Disponibilité biographique et carrière syndicale » (ci-après désignée la « Thèse »), Maxime LESCURIEUX, doctorant à l'Ined, souhaite accéder au fichier national des adhérents de la CFDT afin de constituer un échantillon d'adhérents de la CFDT qui sera invité à répondre à un questionnaire en ligne.

Une présentation du Projet de Thèse est annexée à la présente convention (Annexe 1).

Article 1 : Objet

La présente convention a pour objet de définir les modalités de collaboration entre les Parties afin de permettre à Maxime LESCURIEUX d'accéder au fichier national des adhérents de la CFDT.

Article 2 : Durée de la convention

La présente convention est conclue à compter de sa signature par les Parties pour une durée de trois (3) ans.

Article 3 : Dispositions financières

La convention est conclue à titre gratuit.

Article 4 : Prérequis légaux et droits des intéressés

L'usage du fichier est soumis au respect de la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée, dite Informatique et Libertés.

La CFDT et l'Ined sont coresponsables du traitement des données issues du fichier.

La CFDT, en tant que responsable de la collecte des données et de l'échantillonnage, s'engage à informer ses adhérents de leurs droits sur les données les concernant et à inscrire ce traitement au registre de son Correspondant informatique et libertés.

En tant que responsable du traitement statistique des données collectées, l'Ined s'engage également à inscrire ledit traitement au registre de son Correspondant informatique et libertés.

LB

Article 5 : Fichier mis à disposition de l'Ined et constitution de l'échantillon d'adhérents

La CFDT s'est dotée d'une charte des informations nominatives de ses adhérents qui précise les informations nominatives accessibles par la confédération dont la liste est annexée à la présente convention (Annexe 2).

Ces informations seront mises à la disposition de Maxime LESCURIEUX pour consultation dans les locaux de la CFDT.

Cette mise à disposition se fera conformément aux termes de la charte des informations nominatives des adhérents de la CFDT.

Un échantillon d'environ trente mille (30.000) adhérents sera constitué de façon aléatoire par le biais du logiciel SPAD appartenant à la CFDT, à partir du fichier national des adhérents de la CFDT.

La constitution de cet échantillon se fera sous la responsabilité du secrétariat général responsable du Bureau des requêtes représenté par Madame Sabrina GASQUE et Monsieur Didier PRONO, responsable de l'unité en charge de la gestion des enquêtes à la confédération CFDT.

Article 6 : Accès des adhérents échantillonnés au questionnaire

Les adhérents sélectionnés seront invités, par email, à répondre à un questionnaire mis en ligne sur un site internet créé par la CFDT à ses frais.

Le mail d'invitation à répondre au questionnaire (annexe 3), le texte de présentation de l'enquête (annexe 4), le questionnaire (annexe 5), ainsi que le texte de fin du questionnaire (annexe 6) sont annexés à la présente convention.

L'enquête débutera au mois de février 2018 pour se terminer au plus tard au mois de juin 2018.

Article 7 : Transmission des réponses au questionnaire par la CFDT à l'Ined

Les réponses au questionnaire seront stockées sur une base de données dans les locaux de la CFDT.
Afin d'éviter toute identification des adhérents, ces réponses seront anonymisées par la CFDT dans ses locaux. Elles seront par la suite fournies à Maxime LESCURIEUX *via* l'espace sécurisé de stockage de données en ligne de l'Ined, à compter du mois de juin 2018 et au plus tard à la fin du mois de juillet 2018.

LB

Article 8 : Propriété intellectuelle

8.1. Propriété du fichier national des adhérents de la CFDT

Le fichier national des adhérents de la CFDT est la propriété de la CFDT qui concède à l'Ined un droit d'usage non exclusif.

8.2. Propriété du questionnaire

Maxime LESCURIEUX est propriétaire du questionnaire.

8.3. Propriété des réponses au questionnaire et des Résultats

On entend par « Résultats », toutes les informations et connaissances techniques ou scientifiques, brevetées ou non, brevetables ou non, quels qu'en soient la forme et le support, ainsi que tous les droits y afférents, développés par l'Ined à partir des réponses au questionnaire.

Les réponses au questionnaire ainsi que les Résultats sont la propriété de Maxime LESCURIEUX.

8.4. Droit d'usage

Un droit d'usage du questionnaire et des Résultats est cédé à la CFDT à compter de la première publication scientifique faite par Maxime LESCURIEUX et au plus tard, dans un délai de 2 (deux) ans à compter de la soutenance de sa thèse.

Ce droit d'usage non exclusif permettra à la CFDT de faire une utilisation du questionnaire et des Résultats sans aucune limitation de périmètre ni de temporalité.

Il est bien entendu entre les Parties que le droit d'usage ainsi cédé à la CFDT ne pourra faire l'objet d'aucune sous-cession par la CFDT à des tiers.

La CFDT se porte fort du respect du contenu et de l'étendue de ce droit d'usage par ses sous-traitants et s'engage à informer Maxime LESCURIEUX avant toute utilisation du questionnaire et des Résultats par elle-même ou ces derniers.

Tous usages ou interprétations qui seront faits des Résultats par la CFDT, relèvent de sa seule responsabilité et ne sauraient engager, de quelque manière que ce soit, la responsabilité de l'Ined ni celle de Maxime LESCURIEUX.

Article 9 : Valorisation

Maxime LESCURIEUX s'engage à informer la CFDT de toutes communications ou publications relatives aux Résultats.

Toutes ses communications et publications relatives aux Résultats devront respecter les règles de citation conformément à la charte des doctorants de l'Ined et faire mention de l'accès aux données accordé par la CFDT. Toutefois, la CFDT se réserve le droit d'exiger qu'il ne soit pas fait mention de cet accès aux données.

Dans toutes ses communications, la CFDT mentionnera la source suivante : « Enquête réalisée et exploitée par Maxime LESCURIEUX à partir du fichier national de la CFDT dans le cadre de sa thèse à l'Ined ».

Article 10 : Résiliation

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des Parties au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception et sur le seul fondement d'un motif légitime. Cette résiliation prend effet quinze jours après réception de cette lettre.

Article 11 : Règlement des litiges

En cas de différends survenus entre les Parties à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention et si les Parties ne peuvent convenir entre elles d'une solution amiable, les Parties conviennent de s'en remettre aux tribunaux compétents.

Article 12 : Pièces annexes

Font partie intégrante de la convention les annexes suivantes :

- Annexe 1 : Projet de thèse de Maxime LESCURIEUX,
- Annexe 2 : Liste des données du fichier national des adhérents de la CFDT,
- Annexe 3 : Mail d'invitation à répondre au questionnaire,
- Annexe 4 : Texte de présentation de l'enquête,
- Annexe 5 : Questionnaire,
- Annexe 6 : Texte de fin du questionnaire.

LB

Fait en deux exemplaires originaux, à Paris le 06/03/2017

Pour la CFDT

Laurent BERGER
Secrétaire général

Pour l'Ined

Magda TOMASINI
Directrice

Annexe n°3 : Enregistrement de l'enquête EPASY au registre du correspondant Informatique et Libertés de l'Ined

REGISTRE DU CIL DE L'INED

N° Dossier	**2017-CIL-0008**	
Traitement	Etude sur la mixité et les parcours syndicaux (enquête EPASY)	
Date d'enregistrement	16/04/2018	
Date de mise en œuvre	16/04/2018	
Finalité principale	Cette étude a pour finalité de mieux comprendre les parcours syndicaux des hommes et des femmes en lien avec leur vie professionnelle et familiale.	
Service chargé de la mise en œuvre	Institut national d'études démographiques – Responsable du traitement pour le traitement statistique des données (collecte et échantillonnage sous la responsabilité de la CFDT)	
Fonction de la personne ou du service auprès duquel s'exerce le droit d'accès	CFDT – [redacted]@cfdt.fr	
Catégories de personnes concernées par le traitement	20 à 30 000 adhérents de la CFDT	
Catégories de données traitées	A: nom, prénom sexe, année de naissance C: vie de couple, filiation E: diplôme F: e-mail G: parcours professionnel H: revenus du ménage K: parcours syndical N: conciliation engagement syndical/vie privée et professionnelle répartition des charges	
Catégories de destinataires		**Données concernées**
	Maxime Lescurieux	A (sauf nom, prénom) C E F (pour les répondants acceptant un entretien qualitatif) G H K N
Durée de conservation	18 mois sauf pour les données inhérentes au fichier des adhérents de la CFDT	

Annexe n°4 : Message d'invitation à participer à l'enquête EPASY

EPASY CFDT

Enquête sur les parcours syndicaux à la CFDT

Le questionnaire auquel vous vous apprêtez à répondre concerne **votre parcours syndical au sein de la CFDT en lien avec votre vie professionnelle et familiale.**

Menée dans le cadre d'une thèse de doctorat à l'Institut national d'études démographiques (Ined), **cette étude s'adresse à tout.e.s les militant.e.s, avec ou sans mandat, pour une durée de 20 minutes.**

Pour accéder au questionnaire, nous vous remercions de saisir votre adresse mail, afin de vous permettre de modifier vos réponses ou de reprendre les questions plus tard. **Cette adresse mail sera détruite en fin de questionnaire.**

Pour rappel, les résultats statistiques issus de cette étude seront anonymes*.

Cette enquête est facultative. Elle comporte des questions sensibles au sens de la Loi sur l'informatique, les fichiers et les libertés.
En cliquant sur « démarrer », vous reconnaissez avoir consenti à y répondre.

En vous remerciant par avance de votre participation qui nous permettra de mieux connaitre les parcours de vie des militant.e.s,

Marie-Andrée Seguin, *Secrétaire Nationale en charge de la mixité à la CFDT*

Maxime Lescurieux, *Doctorant, Institut national d'études démographiques*

Contact : maxime.lescurieux@ined.fr

** Votre adresse mail a été obtenue via l'application de gestion GASEL de la CFDT par tirage au sort. Les informations recueillies feront exclusivement l'objet d'un traitement statistique destiné à analyser les parcours syndicaux des militant.e.s de la CFDT. Elles sont conservées jusqu'en octobre 2019 et sont destinées à la CFDT. En respect de la loi du 6 janvier 1978 sur l'informatique, les fichiers et les libertés, le traitement de vos données a fait l'objet d'une inscription aux registres des correspondants informatique et libertés de la CFDT et de l'Ined. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification et de suppression des données vous concernant en contactant epasy@cfdt.fr au plus tard le 1er juillet 2018.*

Identifiant :

Créez votre identifiant (adresse mail) pour pouvoir remplir ce questionnaire en plusieurs fois.

Annexe n°5 : Questionnaire de l'enquête EPASY

SEXE
Quel est votre sexe ?
1 : Homme
2 : Femme

DATENAISS
Quelle est votre année de naissance ?

DIPLOME
Quel est votre diplôme scolaire le plus élevé ?
1 : Autodidacte (aucun diplôme)
2 : Certificat d'études
3 : Brevet des collèges
4 : CAP-BEP
5 : Baccalauréat
6 : BAC+2
7 : BAC+3 ou 4
8 : DEA, DESS, master professionnel, master recherche
9 : Diplôme d'une grande école de niveau Bac+5 (ingénieur, commerce…)
10 : Doctorat

DATEDIPLOME
Quand avez-vous obtenu votre diplôme scolaire le plus élevé ?
1 : âge ou année

MERESYND
Votre mère était-elle syndiquée ?
1 : Oui
2 : Non
3 : Ne sais pas

PERESYND
Votre père était-il syndiqué ?
1 : Oui
2 : Non
3 : Ne sais pas

DATEADH
Quand avez-vous pour la première fois cotisée à la CFDT ?
1 : âge ou année

FEDE
A quelle fédération êtes-vous rattaché.e ?
1 : Agroalimentaire
2 : Banques et assurances
3 : Cadres
4 : Chimie énergie
5 : Communication conseil culture
6 : Construction et bois
7 : Défense
8 : Education nationale
9 : Finances
10 : Formation enseignement privé
11 : Interco
12 : Métallurgie et mines
13 : Protection sociale travail emploi
14 : Santé sociaux
15 : Services
16 : Transports et environnement

URI
A quelle union régionale êtes-vous rattaché.e ?
1 : Auvergne – Rhône Alpes
2 : Bourgogne Franche Comté
3 : Bretagne
4 : Centre Val de Loire
5 : Corse
6 : Grand Est
7 : Hauts de France
8 : Ile-de-France
9 : Normandie
10 : Nouvelle Aquitaine
11 : Occitanie
12 : Pays de la Loire
13 : PACA

MANDAT
Avez-vous déjà exercé au moins un mandat syndical à la CFDT ?
1 : Oui
2 : Non

STATUT
Aujourd'hui, quel est votre statut syndical ?
1 : Permanent
2 : Non permanent

TYPEMANDAT (Si MANDAT=1) (Possible jusqu'à 10 mandats)
Quel était ce mandat ?
1 : Délégué.e syndical.e
2 : Délégué.e du personnel
3 : Elu.e au comité d'entreprise ou d'établissement ou au CT ou CAP
4 : Elu.e CHSCT
5 : Membre du comité central d'entreprise, de groupe, comité d'entreprise européen
6 : Elu.e au sein d'une union locale
7 : Elu.e au sein d'une union départementale, union régionale, fédération, confédération
8 : Défenseur syndical, juge prud'homal

DATEMANDAT (Possible jusqu'à 10 mandats)
Quand avez-vous été élu.e pour ce mandat ?
1 : âge ou année

STATUTMANDAT (Possible jusqu'à 10 mandats)
Pour ce mandat, étiez-vous permanent ?
1 : Oui
2 : Non

FINMANDAT (Possible jusqu'à 10 mandats)
Avez-vous cessé d'exercer ce mandat ?
1 : Oui
2 : Non

DATEFINMANDAT (Possible jusqu'à 10 mandats)
Si oui, quand avez-vous cessé d'exercer ce mandat ?
1 : âge ou année

NOMANDAT (Si MANDAT=2 et STATUT=2)
Pour quelle.s raison.s n'avez-vous jamais exercé au moins un mandat syndical à la CFDT ?
1 : On ne vous a jamais proposé de vous présenter ?
2 : L'absence d'une structure syndicale au sein de votre établissement ?
3 : Vous n'avez pas été élu.e aux élections professionnelles ?
4 : Le manque de temps disponible lié à votre charge de travail ?
5 : Le manque de temps disponible lié à vie privée et familiale ?
6 : La méconnaissance des structures syndicales et de leur fonctionnement ?
7 : A cause des déplacements ?
8 : A cause des enjeux de pouvoirs dans les collectifs syndicaux ?
9 : Autre ?

SYNDTRAVAIL (Si MANDAT=1)

	Tous les jours ou presque	Souvent	Parfois	Jamais
Aujourd'hui, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'effectuer des tâches syndicales sur votre lieu de travail en dehors de vos heures de délégation ?				
Votre engagement syndical vous permet-il de vous organiser de manière satisfaisante dans votre vie professionnelle ?				
Vos collègues ou votre hiérarchie se plaignent-ils que votre engagement syndical vous rende trop peu disponible ?				

SYNDFAMILLE (Si MANDAT=1)

	Tous les jours ou presque	Souvent	Parfois	Jamais
Aujourd'hui, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'effectuer des tâches syndicales à votre domicile ?				
Votre engagement syndical vous permet-il de vous organiser de manière satisfaisante dans votre vie privée ?				
Vos proches se plaignent-ils que votre engagement syndical vous rende trop peu disponible ?				

PROBLEMESYND (Si MANDAT=1)

Pensez-vous habituellement le soir ou le weekend aux problèmes rencontrés pour le syndicat ?

1 : Non
2 : J'essaie de faire le vide, mais j'y pense de temps en temps
3 : J'y pense et c'est normal
4 : J'y pense souvent et ça me pèse

CONTACTSYND (Si MANDAT=1)

Aujourd'hui, est-ce que des militants et des salariés peuvent vous joindre par téléphone et SMS en dehors de vos heures de délégation ?

1 : Oui, fréquemment
2 : Oui, occasionnellement
3 : Oui, exceptionnellement, en cas d'urgence
4 : Je ne préfère pas le donner
5 : Ne sais pas

TEMPSMILITANT (Si MANDAT=1)

Sur votre temps militant, est-ce qu'il vous arrive de…

	Souvent	Parfois	Jamais
Contacter votre conjoint et/votre entourage ?			
D'effectuer des démarches administratives ?			
Prévoir les courses alimentaires ?			
Prévoir les loisirs du soir ou du weekend ?			

RELATIONMILITANT (Si MANDAT=1)

Parlez-vous des sujets suivants avec d'autres militant.e.s ?

	Souvent	Parfois	Jamais
Vos loisirs quotidiens			
Vos vacances			
La santé de vos proches			
Votre vie familiale ou privée			

IMPACTFAMILLE (Si MANDAT=1)

Quelles conséquences votre engagement syndical a-t-il eu sur votre vie privée ?

	Oui	Non
Tensions avec votre conjoint.e		
Séparation – Divorce		
Mise en couple		
Retarder le choix d'avoir un enfant		
Autre		

IMPACTTRAVAIL (Si MANDAT=1)
Quelles conséquences votre engagement syndical a-t-il eu sur votre vie professionnelle ?

	Oui	Non
Stagnation du salaire		
Promotion professionnelle		
Licenciement		
Changement de poste de travail		
Tensions avec vos collègues et ou votre hiérarchie		
Reprise de formation ou VAE		
Autre ?		

BONSOUVENIR (Si MANDAT=1)
Quel est votre meilleur souvenir de votre expérience syndicale, celui qui vous a procuré le plus de satisfaction ou de fierté ?

MAUVAISSOUVENIR (Si MANDAT=1)
Quel est votre pire souvenir de votre expérience syndicale, celui qui vous a laissé le plus d'amertume ou de regrets ?

MIXITE1 (Si MANDAT=1)
Aujourd'hui, au sein de votre équipe syndicale ou délégation syndicale
1 : Les hommes sont majoritaires
2 : Il y a autant de femmes que d'hommes
3 : Les femmes sont majoritaires

MIXITE2 (Si MANDAT=1)
Lors des élections précédentes, la mixité a-t-elle été un principe de constitution des listes ?
1 : Toujours
2 : Souvent
3 : Parfois
4 : Jamais

MIXITE3 (Si MANDAT=1)
Avez-vous des difficultés à constituer une liste mixte ?
1 : Oui
2 : Non
3 : Ne sais pas

MIXITE4 (Si MANDAT=1 MIXITE3=1)
Lesquelles ?

MIXITE5 (Si MANDAT=1)
Les structures syndicales mettent-elles à votre disposition des outils qui favorisent la constitution d'une liste mixte ?
1 : Oui
2 : Non
3 : Ne sais pas

OUTIL (Si MANDAT=1)
Lors de la constitution d'une liste, à quelle fréquence utilisez-vous…

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
Les fiches pratiques				
Un calculateur de mixité				
Les formations sur la mixité ?				
Le plan d'action mixité de la section syndicale ?				

ACTIVITE (Possible jusqu'à 5 situations)
Quelle était cette activité professionnelle d'au moins un an ?
1 : Etudes
2 : En emploi – Non titulaire - CDD
3 : En emploi – Titulaire - CDI
4 : Congé parental
5 : Homme / Femme au foyer
6 : Au chômage
7 : Retraite
8 : Maladie

DATEACTIVITE (Possible jusqu'à 5 situations)
Quand avez-vous débuté cette activité ?
1 : âge ou année

FINACTIVITE (Possible jusqu'à 5 situations)
Avez-vous cessé cette activité ?
1 : Oui
2 : Non

DATEFINACTIVITE (Si FINACTIVITE=1) (Possible jusqu'à 5 situations)
Quand avez-vous cessé cette activité ?
1 : âge ou année

TYPEPROF
Aujourd'hui, vous êtes
1 : A votre compte / Auto entrepreneur.se
2 : Salarié.e
3 : Fonctionnaire
4 : A la recherche d'un emploi
5 : Permanent.e à la CFDT
6 : Retraité
7 : Autre

CSP
Aujourd'hui, quelle est la classification de votre emploi actuel ?
1 : Ouvrièr.e
2 : Employé.e
3 : Technicien.ne
4 : Agent de maitrise
5 : Ingénieur.e ou cadre
6 : Catégorie C de la fonction publique
7 : Catégorie B de la fonction publique
8 : Catégorie A de la fonction publique
9 : Autre

CONTRAT
Quel est votre statut actuel ?
1 : Titulaire - CDI
2 : Non titulaire – CDD, Intérim

QUOTITE
Aujourd'hui, dans votre emploi principal travaillez-vous ?
1 : A temps complet
2 : A temps partiel

PARTIEL
Aujourd'hui, pour quelle raison travaillez-vous à temps partiel ?
1 : Exercer une autre activité professionnelle
2 : Suivre des études ou une formation
3 : Raison de santé
4 : Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
5 : Pour vous occuper de vos enfants ou d'un membre adulte de votre famille
6 : Disposer de temps libre, de loisirs
7 : Disposer de temps pour faire les courses, le ménage, des travaux domestiques
8 : Après un passage à temps partiel, vous n'avez pas eu la possibilité d'un retour à temps plein
9 : Autre

TRAJET

Aujourd'hui, combien de temps dure votre trajet de votre domicile jusqu'à votre lieu de travail ?

1 : Moins de 30 minutes
2 : Entre 30 minutes et 1h30
3 : Plus de 1h30

HORAIRES

Aujourd'hui, vos horaires sont… ?

1 : Les mêmes d'une semaine à l'autre
2 : Des horaires alternés (2*8, 3*8, équipes, brigades)
3 : Des horaires variables d'une semaine à l'autre
4 : Ne sais pas

37 : HEURES

Aujourd'hui, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?

SALAIRE

Quelle rémunération totale mensuelle nette retirez-vous de votre profession principale aujourd'hui ?

1 : Moins de 500 €
2 : De 500 € à moins de 1000 €
3 : De 1000 € à moins de 1250 €
4 : De 1250 € à moins de 1500 €
5 : De 1500 € à moins de 1750 €
6 : De 1750 € à moins de 2000 €
7 : De 2000 € à moins de 2500 €
8 : De 2500 € à moins de 3000 €
9 : De 3000 € à moins de 5000 €
10 : 5000 € ou plus
11 : Autre

TRAVFAMILLE

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
Aujourd'hui, à quelle fréquence vous arrive-t-il de travailler ou d'emmener du travail chez vous après avoir quitté votre lieu de travail ?				
Votre activité professionnelle vous permet-elle de vous organiser de manière satisfaisante dans votre vie privée ?				
Vos proches se plaignent-ils que votre activité professionnelle vous rende trop peu disponible ?				
Votre activité professionnelle vous permet-elle de vous organiser de manière satisfaisante dans votre engagement				

syndical ? (Si MANDAT=1)				
Des militants se plaignent-ils que votre activité professionnelle vous rende trop peu disponible ? (Si MANDAT=1)				

PROBLEMETRAVAIL

Aujourd'hui, pensez-vous le soir ou le weekend aux problèmes rencontrés dans votre travail de façon habituelle ?

1 : Non
2 : J'essaie de faire le vide, mais j'y pense de temps en temps
3 : J'y pense souvent et c'est normal
4 : J'y pense souvent et ça me pèse

RELATIONTRAVAIL

Aujourd'hui, parlez-vous des sujets suivants avec votre conjoint.e et/ou votre entourage

1 : Le contenu de votre travail
2 : Les rapports avec vos collègues ou la hiérarchie
3 : La vie de famille de vos collègues
4 : Du devenir de votre entreprise et/ou de votre emploi

CONTACTTRAVAIL

Aujourd'hui, est-ce que vos collègues, vos supérieurs ou vos clients peuvent vous joindre par téléphone et SMS en dehors de vos heures de travail ?

1 : Oui, fréquemment
2 : Oui, occasionnellement
3 : Oui, exceptionnellement, en cas d'urgence
4 : Je préfère ne pas le donner
5 : Ne sais pas

TEMPSTRAVAIL

Aujourd'hui, est-ce qu'il vous arrive quand vous êtes au travail de… ?

	Souvent	Parfois	Jamais
Contacter votre conjoint et/ou votre entourage			
Effectuer des démarches administratives			
Prévoir les courses alimentaires			
Prévoir les loisirs du soir ou du			

RELATIONCOLLEGUE

Aujourd'hui, parlez-vous des sujets suivants avec vos collègues ?

	Souvent	Parfois	Jamais
Loisirs quotidiens			
Vacances			
Santé de vos proches			
Vie familiale ou privée			

COUPLE

Avez-vous déjà vécu en couple au moins 6 mois (sous le même toit), quel que soit le type de vie de couple (marié, pacsé, union libre) ?

1 : Oui
2 : Non

DATECOUPLE (Si COUPLE=1) (Possible jusqu'à 5 situations)

Quand avez-vous commencé à vivre ensemble ?

1 : âge ou année

FINCOUPLE (Si COUPLE=1) (Possible jusqu'à 5 situations)
Etes-vous toujours ensemble ?
1 : Oui
2 : Non

DATEFINCOUPLE (Si COUPLE=1 et FINCOUPLE=1) (Possible jusqu'à 5)
Quand cette relation a-t-elle pris fin ?
1 : âge ou année

ENFANT
Avez-vous eu ou adopté des enfants ?
1 : Oui
2 : Non

DATEENFANT (Si ENFANT=1) (Possible jusqu'à 5 situations)
En quelle année est né cet enfant ?

GARDEENFANT1 (Possible jusqu'à 5 situations)
Par qui, cet enfant, était-il gardé principalement avant d'avoir l'âge d'être scolarisé ?
1 : Vous-même
2 : Voter conjoint.e
3 : Les grands-parents, autres membres de la famille, une personne non rémunérée
4 : Une crèche collective, un jardin d'enfants, une halte-garderie
5 : Une assistante maternelle
6 : Une nourrice à domicile
7 : Autre

GARDEENFANT2 (Possible jusqu'à 5 situations)
Par qui, cet enfant, était-il gardé principalement le soir après l'école ?
1 : Non concerné.e, votre enfant n'est pas encore scolarisé
2 : Vous-même
3 : Votre conjoint.e
4 : Les grands-parents, autres membres de la famille, une personne non rémunérée
5 : Centre de loisirs, études surveillés
6 : Une personne rémunérée
7 : Il/Elle était seul.e ou avec d'autres enfants
8 : Autre

GARDEENFANT3 (Possible jusqu'à 5 situations)
Par qui, cet enfant, était-il gardé principalement en cas d'imprévu ?
1 : Vous-même
2 : Votre conjoint.e
3 : Les grands-parents, autres membres de la famille, une personne non rémunérée
4 : Centre de loisirs, études surveillées
5 : Une personne rémunérée
6 : Il/Elle était seul.e avec d'autres enfants
7 : Autre

COUPLETODAY
Aujourd'hui, êtes-vous en couple (sous le même toit), quel que soit le type de vie de couple (marié, pacsé, union libre) ?
1 : Oui
2 : Non

CONJOINTSYND (Si COUPLETODAY=1)
Votre conjoint.e actuel.le est-il/elle ?
1 : Non adhérent.e à un syndicat
2 : Adhérent.e sans mandats syndicaux ou responsabilités syndicales
3 : Adhérent.e avec un ou plusieurs mandats syndicaux
4 : Permanent.e syndical.e

CONJOINTSITUA (Si COUPLETODAY=1)
Votre conjoint.e actuel.le est-il/elle ?
1 : A son compte / autoentrepreneur
2 : Salarié.e
3 : Fonctionnaire
4 : A la recherche d'un emploi
5 : Homme/femme au foyer
6 : Autre

CONJOINTCSP (Si COUPLETODAY=1)
Quelle est la classification de son emploi actuel ?
1 : Ouvrièr.e
2 : Employé.e
3 : Technicien.ne
4 : Agent de maitrise
5 : Ingénieur.e ou cadre
6 : Catégorie C de la fonction publique
7 : Catégorie B de la fonction publique
8 : Catégorie A de la fonction publique
9 : Autre

CONJOINTCONTRAT (Si COUPLETODAY=1)
Quel est son statut actuel ?
1 : Titulaire - CDI
2 : Non titulaire – CDD, Intérim

CONJOINTQUOTITE (Si COUPLETODAY=1)
Aujourd'hui, dans son emploi principal travaillez-il/elle ?
1 : A temps complet
2 : A temps partiel

CONJOINTHORAIRES (Si COUPLETODAY=1)
Actuellement, dans l'emploi principal de votre conjoint.e, ses horaires sont
1 : Les mêmes d'une semaine à l'autre
2 : Des horaires alternés (2*8, 3*8, équipes, brigades)
3 : Des horaires variables d'une semaine à l'autre
4 : Ne sais pas

CONJOINTSALAIRE (Si COUPLETODAY=1)
Quelle rémunération totale mensuelle nette retire votre conjoint de sa profession principale ?
1 : Moins de 500 €
2 : De 500 € à moins de 1000 €
3 : De 1000 € à moins de 1250 €
4 : De 1250 € à moins de 1500 €
5 : De 1500 € à moins de 1750 €
6 : De 1750 € à moins de 2000 €
7 : De 2000 € à moins de 2500 €
8 : De 2500 € à moins de 3000 €
9 : De 3000 € à moins de 5000 €
10 : 5000 € ou plus
11 : Autre

REPARTITION
Aujourd'hui, pouvez-vous me précisez qui dans votre ménage se charge de…

	Toujours moi	Le plus souvent moi	Autant moi que mon/ma conjoint.e	Le plus souvent mon/ma conjoint.e	Toujours mon/ma conjoint.e	Une autre personne
Payer les factures et tenir les comptes						
Préparer les repas quotidiens						
Faire les courses d'alimentation						
Laver, repasser le linge						
Faire la vaisselle, remplir le lave-vaisselle						
Faire le bricolage et le jardinage						
Penser à l'organisation du quotidien						

S'occuper des enfants						

DISPOBIO
Aujourd'hui, pensez-vous bénéficier de suffisamment de temps pour pouvoir vous engager davantage dans des activités syndicales ?
1 : Toujours
2 : Souvent
3 : Parfois

REMARQUES
Avez-vous des remarques sur l'organisation de votre engagement syndical avec vote vie professionnelle et familiale ?

POND
Pondération transversale 2018

Annexe n°6 : Fin de l'enquête EPASY



EPASY CFDT

Enquête sur les parcours syndicaux à la CFDT

Nous vous remercions pour le temps consacré à ce questionnaire. **Les résultats de recherche seront publiés et mis en ligne sur le site** http://www.cfdt.fr avec les autres études de la CFDT (*cf. rubrique Idées/ Nos études*) fin 2018.

Dans le cadre de cette recherche, Maxime Lescurieux, doctorant à l'Institut national d'études démographiques, mène également des entretiens individuels avec des militants pour approfondir les thématiques de ce questionnaire. Si vous souhaitez y participer, merci d'envoyer un mail avec vos coordonnées à l'adresse suivante : maxime.lescurieux@ined.fr

Vos coordonnées seront conservées jusqu'à la fin de l'année 2018.

MERCI.

Annexe n°7 : Visuel produit par la CFDT pour promouvoir l'enquête EPASY



Enquête Réponse

Annexe n°1 : Engagement de confidentialité au comité du secret statistique

Comité du secret statistique
Consultation électronique du 14 octobre 2016
Point ME177

Engagement de confidentialité

En application des articles 6, 6 bis, 7 bis et 7 ter de la loi n°51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques,

À l'occasion de la transmission des données confidentielles mentionnées dans le dossier «ME177» examiné par le comité du secret statistique

à une équipe ***: Centre Maurice Halbwachs - CMH***

Je soussigné(e), ***Maxime LESCURIEUX, Doctorant,*** *bénéficiaire de la transmission des dites données, m'engage :*

- *à ne transmettre à quiconque les informations qui seront mises à ma disposition, ni à en faire état dans mes relations avec des entreprises ou avec des tiers ;*
- *à m'assurer que les règles du secret statistique, selon lesquelles aucun résultat relatif à un ensemble de moins de trois entreprises ou à un ensemble d'entreprises dont une seule représente plus de 85% du résultat total ne peut être actuellement diffusé, seront respectées dans les études et publications qui seront faites des travaux engagés ;*
- *à communiquer les résultats des travaux fondés sur ces informations et les publications qui en seront faites au secrétariat du comité du secret statistique ;*
- *à détruire les données mises à disposition avant l'expiration du délai prévu dans le dossier de la demande correspondante et à en informer le Comité du secret statistique.*

Je déclare avoir pris connaissance de ce que toute infraction aux engagements mentionnés ci-dessus m'expose :

- *à des poursuites d'ordre pénal ;*
- *articles 226-13 et 226-14 du code pénal (atteinte au secret professionnel) qui prévoit une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 15.000 €uros ;*
- *articles 226-16 à 226-24 du code pénal (atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques) dans le cas des informations relatives à des entreprises individuelles ;*
- *à des poursuites en responsabilité civile, avec toutes les conséquences pécuniaires que cela comporte au titre des dommages causés.*

Date et signature

Lu et approuvé 20/10/16



Annexe n°2 : Accord relatif à la communication de renseignements individuels ayant trait à la vie personnelle et familiale

Comité du secret statistique
Consultation électronique du 14 octobre 2016
Point ME177

Accord relatif à la communication
de renseignements individuels ayant trait à la vie personnelle et familiale

****

Le ministre de l'économie et des finances et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, et notamment ses articles 6, 6 bis, 7 bis et 7 ter,

Vu le décret n° 2009-318 du 20 mars 2009 relatif au Conseil national de l'information statistique et au Comité du secret statistique, et notamment son chapitre II,

Vu l'avis des Comités du secret statistique du 4décembre 2013 (ME37) et de 12 avril 2016 (ME146),

Vu l'avis du Comité du secret statistique du 14 octobre 2016,

Il est donné l'accord suivant :

Article 1 *- Une équipe du* ***Centre Maurice Halbwachs – CMH*** *peut obtenir communication de données ayant trait à la vie personnelle et familiale issues de :*

- ***Enquête REPONSE volet salariés [1993-2011]***

réalisé(e)(s) par la ***Dares.***

Article 2 *- Les membres de l'équipe du* ***Centre Maurice Halbwachs – CMH*** *accéderont à ces données pour une durée de trois ans, à compter de la date du début du projet, sur le centre d'accès sécurisé du GENES.*

Article 3 - Le(s) bénéficiaire(s) de ces informations, qui est (sont) :

- ✓ ***Maxime LESCURIEUX, Doctorant***
- ✓ *ne peut (ne peuvent) ni les communiquer à des tiers, ni en faire état dans leurs relations avec les entreprises ou avec d'autres services ;*
- ✓ *s'engage(nt) à respecter les règles du secret statistique dans les études et publications qui seront faites de leurs travaux, à communiquer les résultats des travaux fondés sur ces informations et les publications qui en seront faites au secrétariat du Comité ;*
- *s'engage(nt) à détruire les données mises à disposition avant l'expiration du délai prévu dans le dossier de la demande correspondante et à en informer le secrétariat du Comité ;*

Article 4 *- Le chef de l'unité des affaires juridiques et contentieuses de l'institut national de la statistique et des études économiques et la directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'application du présent accord.*

Dares

Pour la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

et par délégation,

la directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Selma Mahfouz

Pour le ministre de l'économie et des finances,

et par délégation :

Le chef de l'unité des affaires juridiques et contentieuses de l'institut national de la statistique et des études économiques

Michel Isnard

Dérogation accordée
par la ministre de la culture et de la communication

****

Vu le code du patrimoine, notamment son article L213-2 ;

Vu l'avis favorable du Comité du secret statistique en date du 14 octobre 2016 ;

Après accord de l'autorité concernée,

J'accorde la dérogation demandée.

Fait à Paris, le 21 NOV. 2016

Pour la ministre de la culture et de la communication

et par délégation,

Le directeur, chargé des Archives de France

Hervé Lemoine

P.
Chef du bureau des études
et des partenariats scientifiques
Jean-Charles BÉDAGUE

Dares

Annexe n°3 : Accord relatif à la communication de renseignements individuels d'ordre économique et financier

Comité du secret statistique
Concultation électronique 14 octobre 2016
Point ME177

Accord relatif à la communication
de renseignements individuels d'ordre économique ou financier

****

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, et notamment ses articles 6, 6 bis, 7 bis et 7 ter,

Vu le décret n° 2009-318 du 20 mars 2009 relatif au Conseil national de l'information statistique et au Comité du secret statistique, et notamment son chapitre II,

Vu l'avis des Comités du secret statistique du 4 décembre 2013 (ME37) et de 12 avril 2016 (ME146),

Vu l'avis du Comité du secret statistique du 14 octobre 2016,

Il est donné l'accord suivant :

Article 1 *- Une équipe* ***du Centre Maurice Halbwachs – CMH,*** *peut obtenir communication de données d'ordre économique ou financier issues de :*

- ***Enquête REPONSE (volet représentants de la direction, volet représentants du personnel [1993-2011]***

réalisé(e)(s) par la ***Dares .***

Article 2 *- Les membres de l'équipe* ***du Centre Maurice Halbwachs – CMH,*** *accéderont à ces données pour une durée de trois ans, à compter de la date du début du projet, sur le centre d'accès sécurisé du GENES.*

Article 3 *- Le(s) bénéficiaire(s) de ces informations, qui est (sont) :*

- ***Maxime LESCURIEUX, Doctorant***

✓ *ne peut (ne peuvent) ni les communiquer à des tiers, ni en faire état dans leurs relations avec les entreprises ou avec d'autres services ;*

✓ *s'engage(nt) à respecter les règles du secret statistique dans les études et publications qui seront faites de leurs travaux, à communiquer les résultats des travaux fondés sur ces informations et les publications qui en seront faites au secrétariat du Comité ;*

✓ *s'engage(nt) à détruire les données mises à disposition avant l'expiration du délai prévu dans le dossier de la demande correspondante et à en informer le secrétariat du Comité.*

Dares

Article 4 *- Le chef de l'unité des affaires juridiques et contentieuses de l'institut national de la statistique et des études économiques et la directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'application du présent accord.*

Pour la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

et par délégation,

la directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Selma MAHFOUZ

Pour le ministre de l'économie et des finances,

et par délégation :

Le chef de l'unité des affaires juridiques et contentieuses de l'institut national de la statistique et des études économiques

Michel Isnard

Dérogation accordée par la ministre de la culture et de la communication

****

Vu le code du patrimoine, notamment son article L213-2 ;

Vu l'avis favorable du Comité du secret statistique en date du 14 octobre 2016 ;

Après accord de l'autorité concernée,

J'accorde la dérogation demandée.

Fait à Paris, le 21 NOV. 2016

Pour la ministre de la culture et de la communication

et par délégation,
Le directeur, chargé des Archives de France

Hervé Lemoine

P.o. Chef du bureau des études et des partenariats scientifiques

Jean-Charles BÉDAGUE

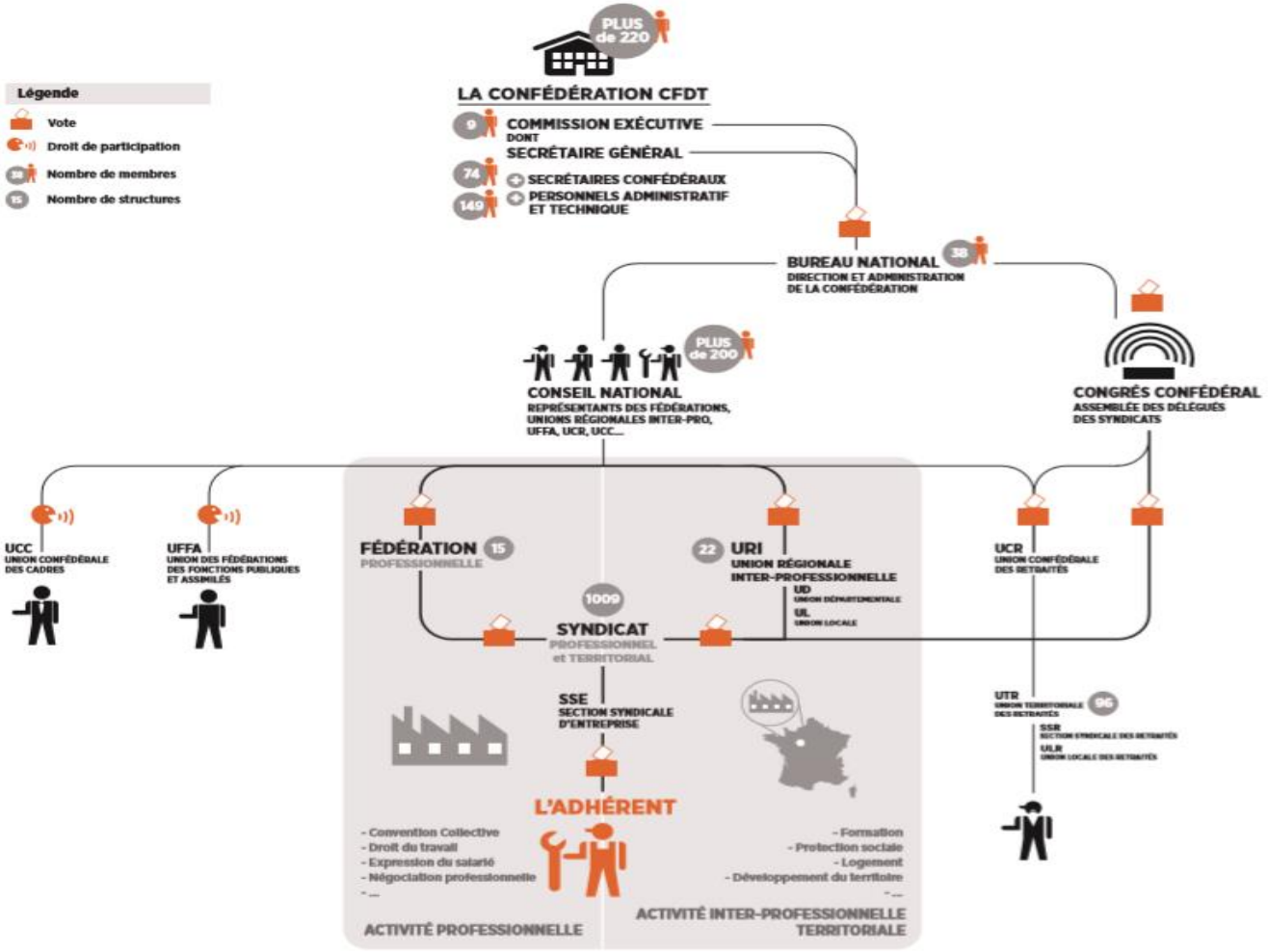
Dares

Annexe n°4 : Rappels historiques de l'enquête RÉPONSE – Dares

	1992-1993	1998-1999	2004-2005	2010-2011	2016-2017
Mode de sondage	Méthode des quotas à partir de l'échantillon de l'enquête "Structure des salaires"	Sondage aléatoire à partir de la SIRENE	Sondage aléatoire à partir de la base SIRENE appariée avec les DADS	Sondage aléatoire à partir de la base SIRENE appariée avec les DADS	Sondage aléatoire à partir de la base SIRENE appariée avec les DADS
Échantillon enquêté	**12 293** établissements d'entreprises de plus de 50 salariés	**9055** établissements de plus de 20 salariés	**5 987** établissements de plus de 20 salariés	**4 023** établissements de plus de 11 salariés	**6 045** établissements de plus de 11 salariés
Volet Représentant de la direction	Responsable du personnel dans l'établissement **N=3013**	Responsables des relations sociales **N=2978**	Responsables des relations sociales dans l'établissement **N=2930**	Responsables des relations sociales dans l'établissement **N=4023**	Responsables des relations sociales dans l'établissement **N=4364**
Volet Représentant du personnel	Un délégué syndical par organisation présente, et en absence de délégué syndical, le secrétaire ou un membre du comité d'entreprise, ou encore un délégué du personnel **N= 3350** dans 1670 établissements	Un délégué syndical par organisation majoritaire, et en absence de délégué syndical, le secrétaire ou un membre du comité d'entreprise, ou encore un délégué du personnel **N=1673**	Un représentant désigné ou élu (sélection aléatoire informatisée en fonction des réponses du représentant de la direction) de l'organisation ou de la liste majoritaire **N=1970**	Le représentant du personnel à enquêter est sélectionné en fonction des instances représentatives présentes dans l'établissement et de la liste ayant obtenu le plus de suffrages aux dernières élections professionnelles. **N=2433**	Le représentant du personnel à enquêter est sélectionné en fonction des instances représentatives présentes dans l'établissement et de la liste ayant obtenu le plus de suffrages aux dernières élections professionnelles. **N=2891**
Volet Salariés	-	Sélection sur les listes du personnel données par la direction	Envoi au domicile après sondage aléatoire dans les DADS	Enquête postale auprès de salariés, tirés au sort parmi les salariés de l'ensemble des établissements contactés pour participer à l'enquête	Enquête postale auprès de salariés, tirés au sort parmi les salariés de l'ensemble des établissements contactés pour participer à l'enquête
Nombre de questionnaires déposés ou envoyés	-	**33 350**	**49 156** dont **32 245** dans un des établissements ayant répondu au premier volet	**62 445** dont **60 023** dans un des établissements ayant répondu au premier volet	**28 963** dont **21 320** dans un des établissements ayant répondu au premier volet

Enquête qualitative

Annexe n°1 : Schéma de l'organisation de la CFDT



Annexe n°2 : Guide d'entretien

Guide d'entretien

Suivre la reconstitution biographique de l'enquêté.e

1. Trajectoire et position socioprofessionnelle

- Quel parcours scolaire l'enquêté.e a-t-il/elle suivi ?
- Quels diplômes l'enquêté.e a-t-il/elle ? En quoi ces diplômes consistent ? Comment se sont déroulées ses études ?
- L'enquêté.e a-t-il/elle changé de région pour suivre sa formation ? Lieux de résidence pendant l'enfance et l'adolescence.
- Comment le choix du diplôme/filière/orientation s'est fait ?
- Que font les parents, frères et sœurs ? (Âges, diplômes, professions) ?
- Depuis quand l'enquêté.e travaille-t-il/elle au sein de son entreprise actuelle ? Dans quel contexte est-il/elle entré sur le marché du travail ?
- Comment a-t-il/elle été recruté.e ?
- Sous quel contrat a-t-il/elle d'abord été embauché.e ?
- Sous quelle quotité horaire ?
- Quels postes a-t-il/elle occupé.e ? En quoi cela consiste ? Encadrement ?
- Liens avec collègues : êtes-vous proche de certains de vos collègues ? Lesquelles ? Comment ? Ambiance de travail ?
- Liens avec la hiérarchie : Comment ?
- Distance géographique au domicile.
- Son travail a-t-il/elle eu un effet sur son engagement syndical ?

2. Trajectoire et position syndicale

- Premiers engagements ? Syndical ou non ? Socialisation militante famille, amis ?
- Y a-t-il d'autres syndiqués dans la famille / dans l'entourage ?
- Quelles luttes ?
- Premières mobilisations, adhésion et pratiques formelles et informelles militantes ?
- Quels collectifs, associations, partis politiques, comment et pourquoi ?
- Les premières responsabilités ?
- A quel moment et comment s'est effectué l'engagement syndical ? Des difficultés ? Organisation ?
- A quel moment et comment s'est effectuée la prise de responsabilités syndicales ? Des difficultés ? Organisation ?
- Vous êtes-vous fait repérer au sein de l'organisation (les sélections, les motifs) ? Comment, qui, pourquoi, dates ?

- Comment se sont déroulées les formations syndicales ? En quoi cela consiste-t-il ?
- En quoi consiste son mandat ? Les tâches et les pratiques syndicales de l'enquêté.e ? Quoi et de quelle manière ? Comment s'est effectué l'apprentissage du mandat ? Comment la personne a été accompagnée dans son mandat ? Fréquence des réunions en fonction du mandat ?
- Quelles compétences cela demande ? Qu'est-ce qui doit être mis en valeur au sein de l'organisation et de son mandat ?
- Le nombre d'heures de décharge syndicale ? Evolution ? Distance géographique au domicile et au lieu de travail. Organisation ?
- Comment l'enquêté.e organise son travail syndical en fonction de ses contraintes professionnelles et privées ? Ramène-t-il du travail syndical au domicile, au travail ?
- Représentation du travail syndical : ce qui vous plait et ce qui ne vous plait pas dans ce travail.
- Liens avec syndiqués : êtes-vous proches ou éloignés de certains militants ? Lesquelles ? Comment ? Relations en dehors de la sphère syndicale ? Ambiance de travail ?
- Comment présentez-vous votre engagement/responsabilités syndicales à vos collègues, supérieurs, amis ou proches ?
- Evolution du travail syndical au cours de la carrière syndicale. Envie de prendre plus ou moins de responsabilités dans le futur ?
- La question de la mixité au sein du syndicat ? Les moyens formels et informels mis en œuvre par le syndicat ? Campagnes de sensibilisation ? Calendrier des revendications, agenda politique ? Il y a-t-il des cas de *Burn out*, harcèlements, sexisme ?

3. Articulation Syndicat/Travail/Hors-travail

- Comment s'organise l'emploi du temps ? Faire un résumé de la dernière semaine qui s'est écoulée ? Jour par jour ? Heure par heure ? (voir agenda) + voir changements depuis engagement.
- Décrire la situation familiale et son évolution dans le temps : Date et lieux de rencontre du conjoint, mise en couple/séparation, naissance des enfants, et modes de garde (qui, quoi, ou, comment, prix ?) + voir changement depuis engagement.
- Description trajectoire et position du conjoint ? Militant ? Soutien-ressource ? Tensions liées à l'engagement ?
- Qui fait quoi à la maison ? Pendant son absence ? Comment l'enquêté.e adapte son engagement à sa vie privée ? En cas de mobilisations, d'actions collectives, de négociations, de réunions?
- Accompagnement scolaire des enfants et activités extrascolaires ? + Trajectoire des enfants (école privée, publique). Avenir des enfants et choix d'orientation professionnelle ?
- Dates et lieux de résidence (statut logement, prêts, assurances, stratégie fiscale, etc.).
- Loisirs, activités pour chacun des conjoints et amis ?
- Lieux et types de vacances.

Annexe n°3 : Présentation synthétique des enquêté.e.s

Prénom	Sexe	Age	Année de naissance	Etudes et diplômes	Secteur	Lieu de résidence	Situation matrimoniale	Enfants	Année adhésion CFDT	Parents militants	Lieu entretien	Durée entretien
Amel	Femme	42	1976	BAC + 4	Privé	IDF	Mariée	2	2011	Oui	Magic-Bank Paris	1h08
Anne Lise	Femme	38	1980	BAC + 5	Privé	Province	Séparée	1	2012	Non	Téléphone	1h02
Antoine	Homme	38	1980	BAC + 3	Public	Province	Marié	2	2009	Oui	Téléphone	1h
Anna	Femme	48	1970	BAC + 2	Privé	Province	Concubinage	1	2006	Non	Fédération	1h20
Aurélie	Femme	42	1976	BAC + 5	Privé	Province	Concubinage	2	2012	Non	Téléphone	1h09
Bruno	Homme	42	1976	BAC + 3	Public	Province	Concubinage	4	2001	Oui	Téléphone	1h10
Catherine	Femme	54	1964	BAC + 2	Privé	IDF/Province	Mariée	2	1993	Non	Fédération	1h41
Célia	Femme	37	1980	BAC + 2	Public	IDF	Célibataire	0	2010	Non	Confédération	1h18
Césaro	Homme	52	1966	BAC + 4	Privé	IDF	Concubinage	5	2010	Non	Union Départementale	1h01
Corinne	Femme	56	1962	BAC	Privé	Province	Mariée	0	1999	Non	Magic-Bank Nanterre	1h23
Delphine	Femme	54	1964	BAC	Privé	IDF	Mariée	3	2001	Oui	Magic-Bank Nanterre	1h10
Elodie	Femme	37	1981	BAC + 5	Public	IDF	Concubinage	0	2006	Oui	Union Départementale	2h15
Eric	Homme	55	1962	BAC + 2	Privé	IDF	Marié	2	1988	Non	Union Régionale	1h13
Françoise	Femme	54	1964	BAC + 2	Privé	Province	Marié	2	2007	Oui	Téléphone	1h05
Géraldine	Femme	56	1962	BAC + 8	Public	Province	Concubinage	2	1994	Non	Confédération	1h18
Gwenola	Femme	41	1977	BAC + 5	Privé	IDF	Concubinage	2	2003	Non	Confédération	1h09
Hugo	Homme	35	1985	BEP	Privé	Province	Concubinage	0	2014	Non	Café Bastille	1h
Isabella	Femme	54	1964	BAC + 3	Public	IDF	Célibataire	1	1995	Oui	Fédération	1h19
Jean	Homme	63	1955	BAC + 3	Public	Province	Divorcé	3	1980	Non	Téléphone	1h22

Prénom	Sexe	Age	Année de naissance	Etudes et diplômes	Secteur	Lieu de résidence	Situation matrimoniale	Enfants	Année adhésion CFDT	Parents militants	Lieu entretien	Durée entretien
Jean Pierre	Homme	62	1956	CAP	Privé	IDF	Marié	1	1973	Oui	Magic-Bank Nanterre	1h28
Jonathan	Homme	44	1974	BAC + 2	Privé	Province	Concubinage	1	2006	Non	Téléphone	1h
Karine	Femme	57	1961	BAC + 3	Public	Province	Célibataire	0	2013	Non	Téléphone	1h
Mathilde	Femme	32	1986	BAC + 5	Public	IDF	Concubinage	0	2012	Non	Fédération	1h08
Nancy	Femme	57	1961	BAC	Public	IDF	Concubinage	2	1983	Non	Confédération	1h28
Nicole	Femme	55	1963	BAC + 4	Privé	IDF	Mariée	2	1992	Oui	Fédération	1h44
Pablo	Homme	31	1987	BAC + 5	Privé	IDF	Marié	0	2006	Oui	Union Régionale	1h14
Pauline	Femme	31	1987	BAC + 4	Privé	IDF	Célibataire	0	2014	Non	Fédération	1h
Pascal	Homme	63	1955	CAP	Privé	IDF/Province	Mariée	3	1979	Oui	Confédération	2h07
Philippe	Homme	52	1966	BAC	Privé	IDF/Province	Célibataire	0	1985	Non	Fédération	1h18
Pierre Antoine	Homme	60	1960	BAC + 2	Privé	IDF	Divorcé	2	2001	Non	Union Départementale	1h09
Rachel	Femme	53	1965	BAC + 5	Privé	Province	Mariée	0	2001	Oui	Téléphone	1h05
Sébastien	Homme	52	1966	BAC + 2	Privé	IDF	Célibataire	0	1992	Oui	Union Départementale	1h20
Suzanne	Femme	62	1956	Autodidacte	Privé	IDF/Province	Mariée	3	1980	Non	Confédération	1h38
Sylvain	Homme	59	1959	Autodidacte	Privé	Province	Concubinage	2	1980	Oui	Magic-Bank Nanterre	1h42
Sylvie	Femme	56	1962	BAC + 4	Privé	IDF	Concubinage	1	1988	Oui	Confédération	1h02
Tiphaine	Femme	55	1963	BAC	Privé	Province	Mariée	3	1986	Non	Téléphone	1h
Yannick	Homme	56	1962	BAC	Privé	Province	Divorcé	3	1990	Non	Téléphone	1h04
Yohan	Homme	44	1974	BAC + 2	Public	IDF	Concubinage	2	2004	Non	Union Départementale	2h01
Yves	Homme	63	1955	CAP	Public	Province	Marié	2	1977	Non	Téléphone	1h33

Annexe n°4 : Badge et exemple d'invitation à un évènement de la CFDT



Cfdt:

Contact : 3octobre2017@cfdt.fr



Accès

- Tramway T3B - Station Porte de la Villette Cité des sciences et de l'industrie
- Métro ligne 7 - Station Porte de la Villette Sortie n°3 - Centre d'événement
- Bus ligne 150 - Station Magenta

Situation

- Aéroport de Paris Orly : à 25 km par l'A6 et périphérique Est
- Aéroport Paris Charles de Gaulles à 18 km par l'A1 et périphérique Sud
- Gare Montparnasse : à 18 km
- Gare de Lyon : à 10 km
- Gare du Nord / Gare de l'Est : à 3.5 km
- Gare St Lazare : à 5.5km

Cfdt:

INVITE0017

Rassemblement militant 3 octobre 2017



Date et heure	*Adresse*
du 00 au 03 octobre de 10h2017 à 17h00	Paris Event Center 20 av de la Porte de la Villette 75019 Paris

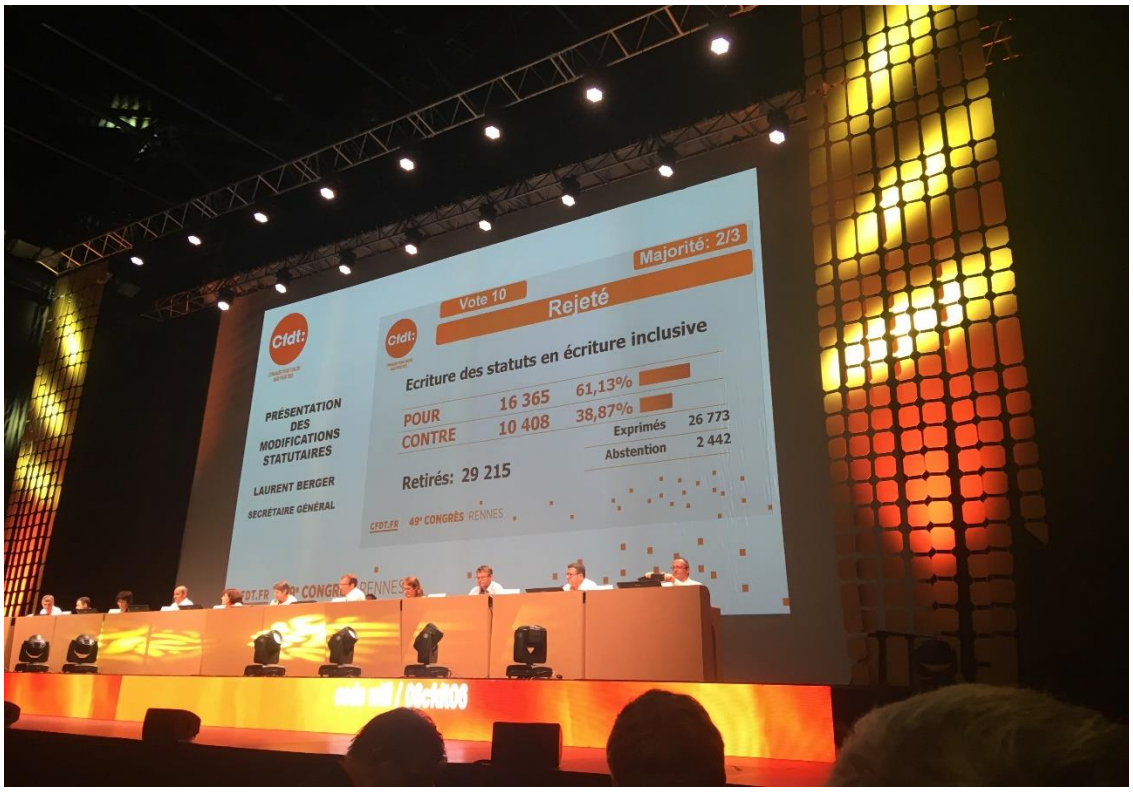
Informations sur l'inscription

MAXIME LESCURIEUX

Panier repas : Oui

Annexe n°5 : Photographie des résultats du vote les statistiques ethniques et l'écriture inclusive au congrès confédéral de la CFDT en 2018 à Rennes





Annexe n°6 : Tract pour un « After-Work » produit la fédération Services de la CFDT



Annexe n°7 : Liste Sgen-CFDT pour l'élection des représentant.e.s au comité technique Ined

Comité Technique de l'INED

Aux urnes Inédien(ne)s !

Vous êtes appelé(e)s à élire vos 4 représentants syndicaux

au sein du Comité Technique de l'INED

Jeudi 6 décembre 2018

LE COMITE TECHNIQUE EN QUELQUES MOTS :
C'est l'instance obligatoirement consultée pour les questions concernant l'organisation et le fonctionnement de votre établissement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation, les conditions de travail ou encore la politique des primes Cette instance que vous êtes appelé-e-s à élire est le lieu privilégié du dialogue social.

Vos représentants élus CFDT/Soutien CFDT auront à cœur de défendre vos droits et intérêts collectifs et individuels dans un contexte d'augmentation du nombre de recrutements précaires à tous les niveaux, de fragilisation du statut des fonctionnaires, du déménagement sur le Campus Condorcet, avec la mutualisation de certains services et personnels, d'évolutions de carrière plus incertaines, de changements de cadre de travail (défense de postes pérennes, mise en place du télétravail, etc.).

Liste des candidats présentés par la section syndicale Sgen/CFDT de l'INED :

1. [redacted]
2.
3.
4. Maxime Lescurieux (doctorant)
5. [redacted]
6.
7.
8.

1/2

Annexe n°8 : Résultats des votes pour l'élection au comité technique de l'Ined

SONT DÉCLARÉ·E·S ÉLUE·E·:

Conformément à l'article 28 du décret 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste. Il est ensuite attribué à chaque liste un nombre de suppléants désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

TITULAIRES	SUPPLÉANT·E·S
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	Maxime LESCURIEUX

Annexe n°9 : Tableau de cumul de mandats avant 2018

Un salarié déjà… …peut-il être ?		DP	CE	CCE	CHSCT	DS		DSC	RS			RSS
						<300 salariés	>300 salariés		CE	CCE	CHSCT (4)	
DP			Oui (1)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
CE		Oui (1)		Oui	Oui	Oui - Non (2)	Oui (3)	Oui	Non (2)	Oui	Oui	Oui
CCE		Oui			Oui	Oui - Non (7)	Oui	Oui	Non (2)		Oui	Oui
DS	**<300 salariés**	Oui	Oui - Non	Oui - Non	Oui			Oui (5)	Oui (6)	Oui	Oui	
	>300 salariés	Oui	Oui - Non (3)	Oui	Oui			Oui (5)	Oui	Oui	Oui	
RSS		Oui	Oui	Oui	Oui				Oui	Oui	Oui	
DSC		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui (5)	Oui (5)		Oui	Oui	Oui	
RS	**CCE**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui
	CE	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui (3)	Oui		Oui	Oui	Oui
CHSCT		Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

(1) Entreprises < 200 salariés : les DP peuvent constituer la DUP au CE.
(2) Dans les entreprises < 300, le DS étant de droit RS au CE, le syndicat doit renoncer à avoir un RS au CE, sauf si le salarié renonce à être élu au CE.
(3) Entreprise < 300 ET établissements < 300 appartenant à une entreprise > 300 : pas de cumul obligatoire entre les mandats de DS et de RS au CE. Donc le RS peut être le DS ou un autre salarié. Seuls les syndicats qui ont des élus au CE peuvent désigner un RS au CE.
(4) Dans les entreprises > 300, seul un syndicat représentatif peut désigner un RS au CHSCT.
(5) Dans les entreprises > 2000, le DSC est obligatoirement choisi parmi les DS d'établissement.
(6) Dans les entreprises < 300, le DS est de droit RS au CE, sans avoir besoin d'avoir d'élu au CE pour désigner le RS au CE.
(7) Oui s'il existe un autre RS du même syndicat désigné au comité d'établissement.

Méthodes quantitatives employées

Annexe n°1 : Analyse non paramétrique par la méthode actuarielle

Issue du domaine médical dans le but de mesurer la survie des patients, ou encore en statistique industrielle, l'analyse de survie se développe dans les années 80 en démographie afin d'étudier la survenue d'événements en sciences sociales. L'exemple de la naissance d'un premier enfant, la relation entre nuptialité et sortie du travail ou encore l'accès à un nouvel emploi après une période de chômage sont étudiés. Contrairement à l'analyse longitudinale classique, où les sous-populations étudiées sont homogènes, l'analyse biographique permet de prendre en compte des caractéristiques individuelles pouvant se modifier au cours du temps. Ainsi, s'il y a un phénomène perturbateur, on peut tester le changement de comportement des individus après qu'ils aient connu cette perturbation. La prise en compte explicite de la dimension temporelle représente la puissance de ce type de méthode. On ne se préoccupe pas seulement de savoir si un événement va survenir dans la vie d'un individu, mais aussi quand cet événement va survenir. L'information proviendra non seulement de ceux qui ont subi l'événement, mais aussi de ceux qui ne l'ont pas (encore) subi[811]. L'effet de variables explicatives pourra être étudié. L'estimation actuarielle (modèle dit non paramétrique) est employée en raison d'un échantillon relativement important (N= 1115) et d'une mesure assez grossière (la borne temporelle retenue est annuelle) contrairement à l'estimateur de Kaplan-Meier qui nécessite un échantillon relativement plus faible tout en demandant une mesure du temps plus précise que dans notre cas (par exemple, en trimestres, semaines ou même en jours)[812].

Annexe n°2 : Modèle de Cox à risques non proportionnels

On dispose en statistique de l'analyse de régression qui constitue une des techniques les plus utilisées en sciences humaines pour mesurer l'influence de diverses caractéristiques sur une variable dépendante toutes choses étant égales par ailleurs. En analyse des durées de séjour, on calcule des tables de séjour (*life tables*) qui permettent de décrire des situations qui évoluent au cours du temps. L'objet d'analyse est la transition elle-même et ce n'est plus l'individu. Mais si on décrit l'entrée dans la vie active à l'aide de tables de séjour on ne sera en mesure de contrôler

[811]Bringé, Arnaud. Lelièvre, Eva. *Manuel pratique pour l'analyse statistique des biographies*. Méthodes et savoirs, n°2, 1998, pp.400.
[812]Courgeau, Danièle. Lelièvre, Eva. *Analyses démographiques des biographies*, Manuels et textes fondamentaux, 1989, pp.268.

l'influence des variables, pourtant cruciales, qu'en scindant la population étudiée en sous-populations, ce qui conduit très vite à des problèmes du fait de la taille des effectifs.

En 1972, Cox présente un modèle original qui combine ces deux types d'analyse : régression et tables de séjour. Le principe du modèle de Cox est de relier la date d'arrivée d'un évènement à des variables explicatives. Un tel modèle peut en effet être vu comme l'introduction de la dynamique dans la régression, ou alternativement comme le contrôle de l'effet des variables explicatives dans l'analyse des transitions et des risques. Cox eu donc l'idée de faire une régression non pas sur les caractéristiques acquises à l'issue de l'expérience, mais sur les caractéristiques acquises à chaque intervalle de temps jusqu'à la fin d'observation. Ce modèle de régression calcule l'effet des variables explicatives, ici les caractéristiques individuelles, sur le risque (annuel, mensuel, etc. selon la durée choisie) de connaître l'événement.

Notre modèle contient des variables dites fixes (comme le sexe, la génération, etc.) qui ne changent pas dans le temps, et des caractéristiques dépendantes du temps[813]. Les modalités des variables explicatives peuvent changer de valeur au cours de l'observation et notamment pendant la période durant laquelle les individus sont soumis au risque. Nous avons choisi d'introduire l'effet de la naissance d'un premier enfant, d'une mise en couple ou encore de l'obtention d'un CDI, afin de mesurer comment ces événements biographiques perturbent l'adhésion syndicale et sa vitesse dans le temps.

Annexe n°3 : L'analyse par correspondance multiple

L'analyse des correspondances multiples (ACM) est une méthode statistique dite « d'analyse des données » mise sur pied à partir des années 1960 contre les conceptions statistiques liées à un cadre probabiliste[814]. Elle s'applique à des tableaux généralement de grandes tailles qui renseignent un ensemble de caractéristiques « qualitatives » pour une population d'individus statistiques (i.e. des individus « biologiques », mais aussi, en certains cas, des institutions, des pays, des collectifs, etc.). Elle extrait de ces tableaux les informations considérées comme les plus importantes, les plus structurantes « *en révélant des réalités invisibles que l'on ne peut ni montrer ni toucher du doigt, et qui organisent les pratiques et les représentations des agents*

[813]Desquilbet, Loic. Meyer, Laurence. « Variables dépendantes du temps dans le modèle de Cox : Théorie et pratique », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol.53, n°1, 2005, pp.51-68.
[814] Duval, Julien. « L'analyse des correspondances et la construction des champs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.200, n°5, 2013, pp.110-123.

»[815]. La synthèse qu'elle réalise se matérialise par des graphiques où la population étudiée, d'une part, et les caractéristiques renseignées, d'autre part, se distribuent dans des espaces : des « *plans factoriels* ». Les deux premiers axes fournissent une partie généralement importante de l'information contenue dans le tableau initial (l'axe horizontal étant, par convention, le plus significatif). La proximité des points renseigne, à priori, sur leurs associations. La disposition des modalités de chaque variable les unes par rapport aux autres aides à donner un sens à chaque axe (ce qui n'est pas toujours évident, à la seule observation du graphique). Sur ces graphiques, les individus statistiques qui se ressemblent (tout comme les modalités partagées par les mêmes individus) sont représentés par des points qui tendent à se regrouper ; la dissemblance produit, au contraire, de la distance.

Annexe n°4 : La classification ascendante hiérarchique

La classification ascendante hiérarchique (CAH) vise à partitionner une population en sous-groupes selon différentes caractéristiques. On cherche à ce que les individus regroupés au sein d'une même classe soient le plus semblables possible (homogénéité intra-classe) tandis que les classes sont le plus dissemblables (hétérogénéité inter-classe) dans le but d'identifier des comportements typiques, ici différentes logiques d'adhésion syndicale à la CFDT. Le principe de la CAH est de rassembler des individus selon un critère de ressemblance défini au préalable qui s'exprimera sous la forme d'une matrice de distances, exprimant la distance existante entre chaque individu pris deux à deux. Deux observations identiques auront une distance nulle. Plus les deux observations seront dissemblables, plus la distance sera importante. Il faut ensuite choisir une méthode d'agrégation pour construire le dendrogramme. On privilégiera la méthode de Ward. De manière simplifiée, cette méthode cherche à minimiser l'inertie intra-classe et à maximiser l'inertie inter-classe afin d'obtenir des classes les plus homogènes possibles. La CAH va ensuite rassembler les individus de manière itérative afin de produire un dendrogramme ou arbre de classification. La classification est ascendante, car elle part des observations individuelles ; elle est hiérarchique, car elle produit des classes ou groupes de plus en plus vastes, incluant des sous-groupes en leur sein. En découpant cet arbre à une certaine hauteur choisie, on produira la partition désirée. Le niveau dépendant soit des contraintes de l'utilisateur (l'utilisateur sait combien de classes il veut obtenir), soit de critères plus objectifs.

[815] Bourdieu, Pierre. *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil, Paris, 1994, pp.256.

Ici se dégagent quatre classes différentes et identifiées comme étant les plus intéressantes du point de vue de leurs caractéristiques par le logiciel Spad qu'il convient de décrire.

Annexe n°5 : La régression logistique à temps discret

Dans les modèles à temps discret, l'intérêt ne porte plus sur le risque de connaître l'événement durant un court laps de temps, mais sur la probabilité conditionnelle de connaître cet événement durant un intervalle de temps (le mois ou l'année). La mise en œuvre de ces modèles en sciences sociales a été initiée au début des années quatre-vingt par Allison[816]. Parmi les modèles à temps discret, le plus utilisé est sans doute le modèle logit à temps discret (*discrete time logit model*). L'usage de ce modèle est justifié par nos données. La modélisation de l'occurrence d'un événement au cours du temps repose sur une description de chaque individu par un couple de deux variables. La première, l'indice de censure, indique si l'individu a connu ou non l'événement analysé au cours de la période d'observation. La deuxième indique la durée qui s'est écoulée entre le moment où l'individu est entré dans la population à risque et le moment d'occurrence de l'événement s'il le connaît, le moment de sortie d'observation s'il ne le connaît pas. L'estimation d'un modèle de l'analyse des biographies consiste, entre autres, à estimer le rôle joué par des caractéristiques individuelles sur le risque d'occurrence de l'événement au cours du temps[817]. Afin d'éviter certains écueils dans l'analyse, trois blocs de variables composent notre régression dans le but de cerner plus spécifiquement les différentes matrices dans l'engagement et l'obtention d'un premier mandat syndical. Le premier tronc est celui que l'on nomme « dispositionnel ». Il regroupe une partie des variables fixes et durables dans le temps qui engendrent des pratiques sociales ajustées. Ici seront testés, le sexe, le capital culturel certifié (ou niveau de qualification), le capital militant, la cohorte d'appartenance. Le second bloc est quant à lui dédié aux variables « structurelles », celles auxquelles une personne appartient à un moment de sa carrière syndicale. Dans cette optique, il convient de préciser que nous considérons que l'événement est conditionné par la structure sociale[818]. On considère l'existence de formes de dépendance entre la structure et l'action. Ce type de variables sera

[816] Allison, Paul. « Discrete time methods for the analysis of event histories », *Sociological Methodology,* vol.13, 1982, pp.61-98.
[817] Pour une présentation détaillée de la méthode et des équations : Le Goff, Jean-Marie. Forney Yannic. « Analyse des événements de l'histoire de vie : estimation de modèles logistiques à temps discret avec SPSS », *Cahiers Recherches et Méthodes*, n°2, 2013, pp.1-29.
[818] Archer, Margaret. S. « Entre la structure et l'action, le temps. Défense du dualisme analytique et de la perspective morphogénétique », *Revue du MAUSS*, vol.24, n°2, 2004, pp.329-350.

représenté par le taux de féminisation de la fédération d'appartenance, la région[819], le secteur[820] ou encore la génération d'adhésion. Enfin, sera testé un dernier bloc de variables que l'on nomme « situationnelles ». Contrairement aux deux premiers blocs pour lesquels les variables sont constantes dans le temps, celles-ci sont dynamiques. Ces variables rendent compte d'une disponibilité biographique dite « ajustée » dans le temps. Nous prenons en compte la situation professionnelle (qu'une personne occupe une activité salariale ou non), la situation matrimoniale (qu'elle soit en couple ou célibataire) et enfin le nombre d'enfants à charge (de moins et de plus de 6 ans). Trois modèles sont proposés : le premier, porte sur l'ensemble de la population ; tandis que les deux autres séparent les femmes des hommes afin d'éclairer l'hétérogénéité interne à ces catégories.

Annexe n°6 : La régression logistique

La régression logistique permet d'effectuer un raisonnement dit « toutes choses égales par ailleurs ». Sans rentrer dans les controverses, qui occasionnent deux registres de débats[821], la méthode permet d'isoler les effets de chaque variable, c'est-à-dire d'identifier les effets résiduels d'une variable explicative sur une variable d'intérêt, une fois pris en compte les autres variables explicatives introduites dans le modèle. Ce type de régression permet finalement d'évaluer et de caractériser les relations entre une variable réponse de type binaire et une, ou plusieurs, variables explicatives, qui peuvent être de type catégoriel (le sexe par exemple), ou numérique continu (l'âge par exemple). Dans le cadre d'un modèle logistique, l'odds ratio, aussi appelé rapport de cotes (qui correspond aux valeurs exponentielles des coefficients), permet d'interpréter les résultats. Un odds ratio de 1 signifie l'absence d'effet. Un odds ratio largement supérieur à 1 correspond à une augmentation du phénomène étudié et un odds ratio largement inférieur à 1 correspond à une diminution du phénomène étudié. Contrairement aux modèles précédents, la méthode s'applique à des données à un instant t. On dit que le modèle est fixe puisque le temps ne rentre pas en compte dans le modèle étudié. Ici, la régression logistique s'applique aux données récoltées au moment de l'enquête, c'est-à-dire en 2018. Les données rétrospectives, dites de calendrier, ne sont pas incluses.

---

[819] Pour des raisons méthodologiques, la variable « région » est une variable fixe dans le temps et représente donc la dernière position géographique de la personne. L'enquête EPASY ne permet pas de retracer le parcours géographique des militant.e.s.
[820] Idem pour la variable « secteur ».
[821] Deauvieau, Jérôme. « Comment traduire sous forme de probabilités les résultats d'une modélisation logit ? », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°105, 2010, pp 5-23.

Afin de cerner de quelle manière se construit le sentiment de disponibilité, trois modèles sont mis en œuvre. D'abord sur le sentiment en général (famille et travail confondus), puis chacune des deux sphères séparées. À chaque modèle, nous appliquons le même type de variables. En premier lieu des variables sociodémographiques : sexe, PCS, tranche d'âge, capital militant. En second lieu des variables attenantes à la sphère professionnelle : région, temps de travail et type d'horaires, temps de trajet, secteur d'activité. Pour terminer, des variables liées à la sphère familiale : situation matrimoniale, nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans et score de répartition des tâches au sein du couple.

Pour cette dernière variable, un ensemble de questions sur la répartition des tâches dans le couple ont été regroupées. Selon le type de réponse à la question, un score a été alloué. (« Toujours moi » = 1 ; « Le plus souvent moi » = 2 ; « Autant moi que mon/ma conjoint.e » = 3 ; « Le plus souvent mon/ma conjoint.e » = 4 ; « Toujours mon/ma conjoint.e » = 5 ; « Une autre personne » = 6). Plus les tâches sont déléguées et/ou externalisées, plus le score est important. Un couple parfaitement égalitaire obtient un score de 24 (3 x 8 questions) ; Une personne qui prend en charge l'ensemble des tâches domestiques et parentales obtient un score de 8 (1 x 8 questions). Enfin une personne qui externalise l'ensemble des tâches obtient un score de 48 (6 x 8 questions). Finalement, dans le modèle de régression logistique, la modalité « Toujours moi » correspond au score compris entre 8 et 16 ; « Le plus souvent moi » au score compris entre 16 et 24 ; « Le plus souvent mon/ma conjoint.e » au score entre 24 et 32 et « Toujours mon/ma conjointe » à un score supérieur à 32.

Annexe n°7 : L'analyse de séquences multidimensionnelles

On cherche à comprendre comment le processus de cumul ou devenir permanent.e s'effectue dans le temps et si celui-ci est le même pour l'ensemble des militant.e.s. Par hypothèse, ces processus d'engagement sont déterminés par la problématique d'articulation, elle-même fonction du genre et de la classe. Afin de résoudre ce problème, au cours des dernières années, la méthode de *multichannel sequence analysis* (MCSA), ou analyse séquentielle multidimensionnelle, a été développée pour proposer une analyse des trajectoires, de manière holistique[822] [823]. Différentes applications de la méthode ont eu lieu, comme dans l'analyse de

[822] Pollock, Gary. « Holistic trajectories: a study of combined employment, housing and family careers by using multiple-sequence analysis », *Journal of the Royal Statistical Society*, vol.170, n°1, 2007, pp.167-183.
[823] Gautier, Jacques-Antoine. Widmer, Eric. Bucher, Philipp.Notredame, Cédric. « Multichannel sequence analysis applied to social science data », *Sociological Methodology*, n°40, 2010, pp.1-38.

parcours de soins de patients atteints de sclérose en plaques[824], le passage à l'âge l'adulte[825], l'insertion sur le marché du travail[826], ou encore la variation des trajectoires familiales selon le genre[827].

Comprendre la méthode

La MCSA est une extension de l'analyse de séquences unidimensionnelle. Dans l'analyse de séquences unidimensionnelle, seule une séquence peut être considérée pour un individu. À l'opposé, dans la MCSA plusieurs séquences et donc plusieurs dimensions peuvent être prises en compte simultanément pour un même individu. Ainsi, en MCSA, chaque séquence traduit une carrière de la trajectoire globale d'une personne[828]. En pratique, la MCSA suit les mêmes étapes que l'analyse de séquence unidimensionnelle, c'est-à-dire la construction des séquences, le calcul de la dissimilarité entre ces dernières grâce à l'*Optimal Matching* et enfin leur classification. La principale différence entre MCSA et analyse de séquences unidimensionnelle réside dans le nombre de séquences construites pour un même individu. Chacune de ces séquences correspond à une carrière de la trajectoire et possède son propre alphabet d'états. Elles sont toutes synchronisées et bâties sur la même unité temporelle, c'est-à-dire qu'elles commencent et finissent au même instant, et possèdent le même nombre d'états pour un même individu. Ces étapes de codages achevées, on peut comparer les séquences en calculant les dissimilarités entre paires de séquences. Pour finir, la matrice de dissimilarités ainsi obtenue peut être utilisée pour identifier la typologie finale grâce à une méthode de classification, via le critère de Ward. On obtient finalement une typologie des différentes carrières considérées. Ces étapes s'effectuent grâce au Package *TramineR* développé par Matthias Studer.

---

[824] Roux, Jonathan. *Parcours de soins des patients atteints de la sclérose en plaques à partir des données médico-administratives en France*, Thèse d'épidémiologie, Université Rennes I, 2018, pp.277.
[825] Ferrari, Giulia. Pailhé, Ariane. «Transition to adulthood in France: Do descendants of immigrants differ from natives? », *Advances in Life Courses Research*, n°31, 2017, pp.34-56.
[826] Brzinsky-Fay, Christian. « The measurement of school to work transitions as processes », *European Societies*, n°16, 2014, pp.213-232.
[827] Jalovaara, Marika. Fasang, Eva. « Are there gender differencies in family trajectories by education in Finland? », *Demographic Research*, n°33, 2015, pp.1241-1256.
[828] Pour rappel, comme Muriel Darmon, nous concevons l'usage du concept de carrière et de trajectoire indissociable dès lors que l'on situe l'observation : c'est une question de point de vue dans l'analyse contrairement à Olivier Fillieule pour qui « l'emploi de l'une ou l'autre notion importe assez peu ». Carrière et trajectoire sont deux concepts distincts, mais inséparables pour rendre compte des dynamiques d'engagement dans leurs totalités, en l'occurrence dans le syndicalisme. Il s'agit d'appréhender l'engagement non pas comme un moment spécifique dans la vie d'un individu, mais comme s'insérant dans l'ensemble des trajectoires sociales, professionnelles, affectives et familiales à partir de variables dispositionnelles et structurelles.

Application à nos données

On retrace, depuis la date de naissance à la date de collecte de l'enquête, un nombre d'événements circonscrits à différentes sphères de vie, telles que syndicale, professionnelle, parentale et matrimoniale. Chaque évènement dispose d'une date de début et de fin nous permettant de connaitre chacune des durées. Un évènement pouvant se répéter plusieurs fois dans le temps. Au sein de la carrière syndicale, les évènements, ou états étudiés, sont, pour les filières des permanent.e.s, l'adhésion, l'obtention d'un premier mandat, d'un second mandat et l'occupation de trois mandats ou plus. La carrière parentale renseigne quant à elle le nombre d'enfants à charge de moins de 18 ans. Les états sont les suivants : aucun enfant, un enfant, deux enfants et trois enfants ou plus. La carrière matrimoniale permet de retracer l'histoire conjugale de la personne, à savoir si elle est en couple ou célibataire. Pour finir, la carrière professionnelle permet d'éclairer l'enchainement de séquences attenantes au marché du travail, comme les études, l'état d'instabilité professionnelle par le CDD, le CDI et le « non-emploi » entendu ici au sens large pour raisons statistiques. Sous ce dernier état, nous regroupons le chômage, les congés parentaux et le fait d'être homme ou femme au foyer. Nos données répondent toutes à la même unité temporelle, c'est-à-dire annuelle. Elles commencent et finissent au même instant, de 16 ans (âge légal de fin de la scolarité en 2018) à 62 ans (âge légal du départ à la retraite en 2018). Finalement, chaque séquence possède le même nombre d'états pour un même individu, soit 46 états par séquences. Ainsi, le 10e état de la séquence « professionnelle » et le 10e état de la séquence « parentale » correspondent au même instant *t* pour un individu donné, soit un état à l'âge de 26 ans, par exemple « CDI - Célibataire ». On ici utilise la méthode la plus répandue, l'appariement optimal (*Optimal Matching*). Cette méthode consiste, pour chaque paire de séquences, à compter le nombre minimal de modifications (substitution, insertion/suppression) qu'il faut faire subir à l'une des séquences pour obtenir l'autre. Par conséquent, il y a autant de matrices de coûts de substitution et de valeurs d'insertion/suppression qu'il y a de dimensions étudiées. Dans notre cas, on fixe les coûts de substitution et d'insertion/suppression à 1. Ce cas de figure correspond à un cas particulier d'Optimal Matching appelé la distance de Levenshtein de Niveau I, c'est-à-dire qu'on ne privilégie ni l'ordre des événements, ni la temporalité[829]. On finit par appliquer une classification ascendante hiérarchique.

[829] À ce propos, d'autres cas de figure existent, comme la distance de Hamming qui privilégie l'ordre des évènements au détriment des temporalités, ou encore la distance de Levensthein de Niveau II (*Longuest Common*

Statistiques supplémentaires

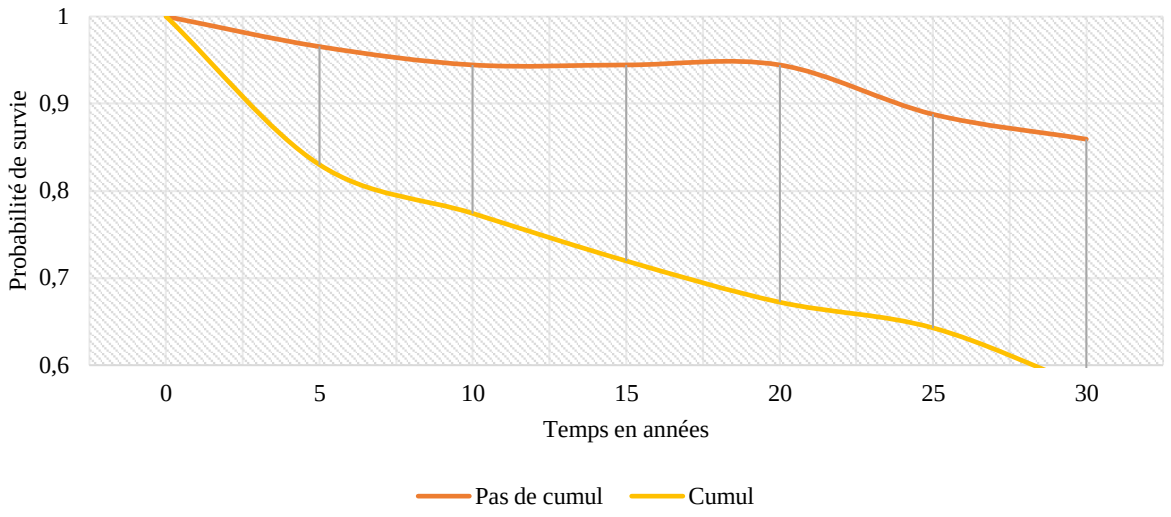
Annexe n°1 : Statistiques descriptives des typologies de trajectoires de cumul

Classes (%)	1	2	3	4	Total
Genre					
Homme	32	21	31	16	100
Femme	25	28	34	13	100
Génération					
Avant 1960	0	7	93	0	100
1960 - 1970	0	40	41	19	100
1970 - 1980	63	17	0	20	100
Après 1980	100	0	0	0	100
CSP					
Ouvrièr.e	41	22	30	8	100
Employé.e	32	28	28	12	100
Prof inter	28	25	36	12	100
Cadre	24	22	33	22	100
Région					
IDF	19	26	43	13	100
Autre	31	24	30	15	100
Secteur					
Privé	30	25	32	13	100
Public	27	23	32	18	100
Capital militant					
Aucun	27	26	33	14	100
Un parent	30	25	29	16	100
Deux parents	44	6	31	19	100
Nombre enfant					
Aucun	30	59	11	0	100
Un enfant	32	2	43	24	100
Deux enfants	32	0	38	30	100
Trois enfants ou plus	15	2	67	15	100
Nombre de mandat cumulé					
Un mandat	32	32	21	15	100
Deux mandats	25	19	48	9	100
Trois mandats ou plus	31	24	28	18	100
Ensemble					
	29	24	32	15	100

Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur
Champ : Militant.e.s de la CFDT permanent.e.s en France métropolitaine.
Lecture : En 2018, parmi le premier type de trajectoire de permanent.e, les hommes sont surreprésentés.

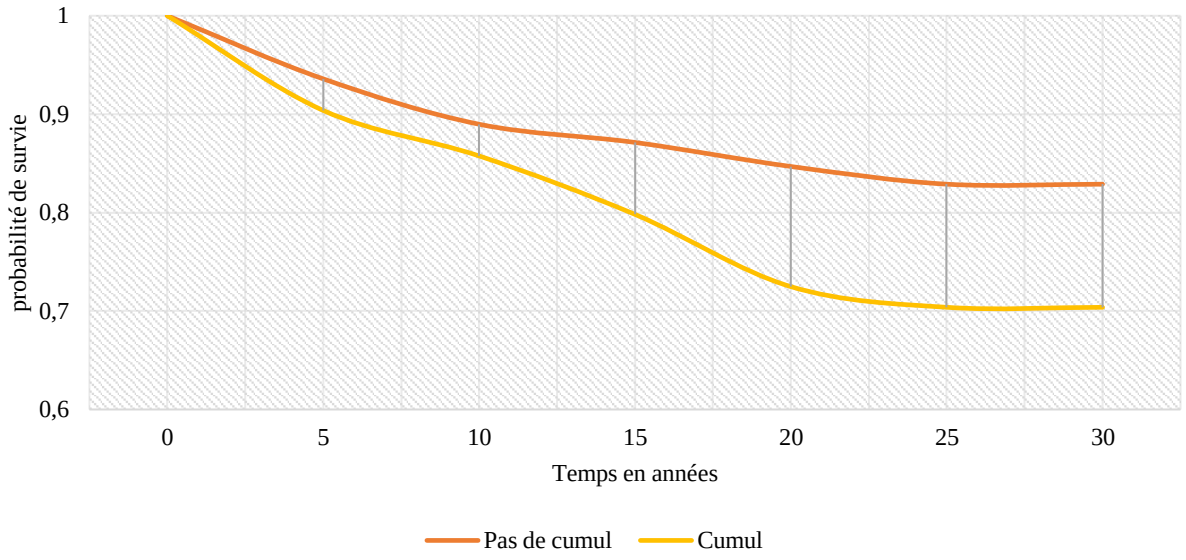
Subséquences, LCS) qui privilégie le temps au profit de l'ordre des événements. Sur ces questions, voir Lesnard, Laurent. « Setting cost in Optimal Matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns », *Sociological Methods and Research*, vol.38, 2010.

Annexe n°2 : Durées écoulées avant de devenir permanente selon le cumul des mandats parmi les femmes



Lecture : 30 ans après l'adhésion syndicale, les militantes qui ont cumulé des mandats, ont relativement plus de chance de devenir permanente.
Note : Pour des raisons de lisibilité, nous avons fait commencer l'échelle à 0,6 et non à 0.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine

Annexe n°3 : Durées écoulées avant de devenir permanent selon le cumul des mandats parmi les hommes



Lecture : 30 ans après l'adhésion syndicale, les militants qui ont cumulé des mandats, ont relativement plus de chance de devenir permanent.
Note : Pour des raisons de lisibilité, nous avons fait commencer l'échelle à 0,6 et non à 0.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur
Champ : Militantes et militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine

Annexe n°4 : Statistiques descriptives du travail domestique et parental des permanent.es de la CFDT en 2018 selon le sexe

%	Permanent.e.s de la CFDT		
	Homme	**Femme**	**Ensemble**
Payer les factures et tenir les comptes			
Le plus souvent moi	54	**63**	58
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**31**	26	29
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**15**	11	13
Une autre personne	0	0	0
Préparer les repas quotidien			
Le plus souvent moi	31	**64**	47
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**32**	17	25
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**37**	19	28
Une autre personne	0	1	0
Faire les courses d'alimentation			
Le plus souvent moi	38	**55**	46
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**34**	32	33
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**28**	13	21
Une autre personne	0	1	0
Laver, repasser le linge			
Le plus souvent moi	23	**75**	48
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**19**	16	18
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**57**	7	33
Une autre personne	1	2	2
Faire la vaiselle, remplir de lave-vaiselle			
Le plus souvent moi	**39**	34	37
Autant moi que mon/ma conjoint,e	38	**50**	44
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**23**	15	19
Une autre personne	0	1	0
Faire le bricolage, le jardinage			
Le plus souvent moi	**65**	25	46
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**27**	25	26
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	7	**46**	25
Une autre personne	1	5	3
Penser à l'organisation du quotidien			
Le plus souvent moi	27	**72**	48
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**43**	27	36
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**30**	1	16
Une autre personne	0	0	0
S'occuper des enfants			
Le plus souvent moi	11	**49**	28
Autant moi que mon/ma conjoint,e	**71**	47	60
Le plus souvent mon/ma conjoint,e	**17**	4	11
Une autre personne	1	0	1

Lecture : En 2018, parmi les permanent.e.s qui s'occupent autant que leur conjoint.e de préparer les repas, 32 % sont des hommes.
Champ : Permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Annexe n°5 : Statistiques descriptives des différents modes d'accueil et de garde des permanent.e.s de la CFDT en 2018 selon le sexe

%	Permanent.e.s de la CFDT		
	Homme	**Femme**	**Ensemble**
Garde principale avant la scolarisation			
Vous-même	4	**21**	13
Votre conjoint.e	**24**	6	15
Les grands-parents	1	**11**	7
Une crèche collective	**22**	19	20
Une assistante maternelle	**43**	32	38
Une nourrice à domicile	1	**10**	6
Autre	**4**	1	3
Garde principale après l'école			
Non concerné.e,	**3**	0	1
Vous-même	23	**34**	28
Votre conjoint.e	**41**	7	23
Les grands-parents	3	**18**	10
Centre de loisirs,	15	**23**	19
Une personne rémunérée	12	**17**	14
Il/Elle était seul.e	**1**	0	0
Autre	**4**	2	3
Garde principale en cas d'imprévu			
Vous-même	**20**	13	16
Votre conjoint.e	**16**	3	9
Les grands-parents	48	**64**	56
Centre de loisirs	**3**	0	2
Une personne rémunérée	9	**15**	12
Il/Elle était seul.e avec d'autres enfants	0	0	0
Autre	4	**5**	5

Lecture : En 2018, parmi les permanent.e.s qui s'occupent eux-mêmes de la garde de leur enfant avant l'âge d'être scolarisé, 21 % sont des femmes.
Champ : Permanent.e.s de la CFDT en France métropolitaine, N = 209.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur.

Annexe n°6 : Statistiques descriptives des typologies de trajectoires des permanent.e.s

Classes (%)	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Total
Sexe					
Homme	32	42	14	13	100
Femme	35	38	16	11	100
Génération					
Avant 1960	70	0	0	30	100
1960 - 1970	54	3	32	12	100
1970 - 1980	0	88	6	6	100
Après 1980	0	100	0	0	100
CSP					
Ouvrièr.e	24	38	24	14	100
Employé.e	25	50	11	14	100
Prof inter	33	42	14	11	100
Cadre	42	32	15	11	100
Région					
IDF	39	32	14	14	100
Autre	32	42	15	11	100
Secteur					
Privé	31	41	17	12	100
Public	39	40	11	11	100
Capital militant					
Aucun	35	40	15	10	100
Un parent	26	48	16	10	100
Deux parents	40	20	7	33	100
Position					
Entreprise	32	41	13	14	100
Structure	39	37	22	2	100
Ensemble					
	33	40	15	12	100

Lecture : En 2018, parmi le premier type de trajectoire de permanent.e, les femmes sont surreprésentées.
Source : Enquête EPASY, Calculs de l'auteur
Champ : Militant.e.s de la CFDT permanent.e.s en France métropolitaine.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements 5
Résumé et mots clés 7
Abstract and keywords 9
Sommaire 11
Sigles et abréviations 13
Conventions et usages 15

Introduction générale 17

Chapitre préliminaire – Détours théoriques et méthodologiques 29

A. Les origines de la recherche : éléments d'autoanalyse et évolution du rapport à l'objet 30
1. Des précaires de Chronopost… 30
2. …aux militant.e.s de la CFDT 32
B. Une approche de la recherche au carrefour de trois axes théoriques 35
1. Dans le sillage d'un féminisme matérialiste 35
2. L'étude d'un fait syndical à l'intersection des rapports de genre et de classe 37
a) L'usage du concept d'intersectionnalité : mise en œuvre et limites 37
b) Et la race ? Le risque d'une recherche ethnocentrée 40
3. Pour une sociologie interactionniste et dynamique 43
a) S'inscrire dans une analyse processuelle de l'engagement 43
b) Déconstruire la disponibilité biographique pour comprendre les carrières syndicales dans l'espace et le temps 46
C. Les conditions de production de la recherche : opter pour une approche mixte 52
1. Usages et limites des données actuelles 53
2. Méthodologie de l'enquête EPASY 58
a) Base de sondage, échantillonnage et taille de l'échantillon 59
b) La construction du questionnaire et le mode de collecte 61
c) Le redressement des données de l'enquête EPASY 65
3. Les méthodes d'investigation sociologiques d'un terrain syndical 66
a) Les observations 66
b) Les entretiens biographiques 68
c) Les archives de la confédération 75

PARTIE I – De l'histoire d'une cause syndicale au processus d'adhésion..... 79

Chapitre 1 – La CFDT et la cause des femmes. Retour sur une histoire ambivalente.... 83

A. Jusqu'en 1970 : une cause ambiguë.....90

1. Du familialisme catholique… 90
2. …au socialisme démocratique.....97

B. 1980 – 1990 : une cause dépolitisée 103

1. L'abandon du projet autogestionnaire….....103
2. … en faveur d'un réformisme apolitique.....107

C. 2000 – 2010 : une cause institutionnalisée.....113

1. De l'approche intégrée de l'égalité… 113
2. … au « féminisme de marché ».....119

Chapitre 2 – Les dynamiques sociales de l'adhésion syndicale..... 137

A. Retour sur l'évolution de l'adhésion syndicale en France et à la CFDT.....140

1. Facteurs exogènes, endogènes et stratégies politiques de (re)syndicalisation.....140
2. Qui sont les adhérent.e.s à un syndicat en France et à la CFDT ?.....144

B. Entre dispositions sociales et trajectoire sur le marché du travail : les facteurs de l'adhésion syndicale 148

1. Une adhésion plus tardive pour les femmes, les moins diplômé.e.s et les adhérent.e.s dépourvu.e.s de capital militant 149
2. Les déterminants de la vitesse d'adhésion à la CFDT 152

C. Des logiques d'adhésion syndicale variables.....159

1. Les adhérent.e.s de la CFDT, un espace social structuré et hétérogène.....159
2. Des adhésions aux logiques spécifiques 162
   a) Une adhésion individuelle.....162
   b) Une adhésion dissonante.....164
   c) Une adhésion « package ».....166
   d) Une adhésion héritée.....168

PARTIE II – Du premier mandat au cumul des responsabilités syndicales 175

Chapitre 3 – Les ressorts d'une première prise de responsabilité syndicale 179

A. De l'adhésion au premier mandat, une inflexion sur la présence des femmes 181

1. Processus historiques et dynamiques de création d'instances représentatives du personnel 182

2. Une population syndicale plus masculine, plus âgée, davantage célibataire et sans enfants 188

3. Dans le temps, un premier mandat syndical en faveur des hommes et des adhérent.e.s post 1990 190

B. Prendre un premier mandat syndical : des facteurs endogènes et exogènes inégaux selon le genre 193

1. Taux de féminisation des structures syndicales, trajectoire professionnelle et parentale : des facteurs clés dans l'obtention d'un premier mandat syndical 193

2. Division sexuée du premier mandat syndical : « On n'a pas tous la chance d'obtenir un premier mandat de délégué.e syndical.e ». 198

C. Le temps pour soi : premier frein subjectif à la prise d'un mandat syndical 202

1. Se sentir disponible au regard de la famille 204

2. Se sentir disponible au regard du travail 206

Chapitre 4 – Le cumul des mandats, un mécanisme de sélection des militant.e.s 213

A. Vers un modèle syndical de cumul des mandats 216

1. Le fruit d'une décentralisation du dialogue social et d'un phénomène de « chaises vides »... 216

2. Qui cumule en 2018 à la CFDT ? 220

B. La production d'une intensification de l'activité syndicale 224

1. Des trajectoires de cumul inégales selon le genre et la classe… 224

a) Une trajectoire de cumul intermittente 224

b) Une trajectoire de cumul intenable 227

c) Une trajectoire de cumul échelonnée 231

d) Une trajectoire de cumul linéaire ascendante 234

2. …façonnées par un rapport au temps variable 236

C. La production d'une technicisation de l'activité syndicale 241

1. Une division sexuée du cumul syndical… 241

2. …qui ne profite pas à toutes les femmes 246

PARTIE III – Devenir et être permanent.e syndical.e 255

Chapitre 5 – Devenir « permanent.e » : un engagement à la portée de tout.e.s ?..... 261

A. Retour sur la « professionnalisation » syndicale 264
1. Public – Privé : une juridisation du « permanent » syndical à deux vitesses 264
2. A la CFDT, une professionnalisation sous le signe de la formation 268

B. Des conditions d'accès sexuées ou le mirage d'une égalité de fait 271
1. Sociographie des permanent.e.s de la CFDT 272
2. Une professionnalisation syndicale plus rapide pour les hommes et les « cumulant.e.s » ... 274

C. Repérages et procédures de sélection : un système en faveur de certaines femmes 277
1. L'existence d'un handicap cumulatif pour les femmes 278
2. Les mécanismes informels de sélection : une sororité de classe ? 284

Chapitre 6 – Les filières d'accès à l'espace des permanent.e.s de la CFDT 293

A. Les permanent.e.s : un espace syndical socialement segmenté 297
1. Coup de projecteur sur deux sous-catégories militantes 298
2. L'espace social des permanent.e.s : logiques de structuration et segments militants 302

B. Une filière « coupe-file » : un certain type de renouvellement 307
1. Élodie : les jeunes diplômées qui « sautent des étapes » 307
2. Yohan : la promotion ouvrière existe toujours… mais au masculin ? 312

C. Une filière « locale » : ou faire de l'attente une vertu syndicale 319
1. Suzanne : des militantes chevronnées dont l'expérience est reconnue, au final 319
2. Pascal : des militants expérimentés face aux épreuves pour monter en structures 325

Conclusion générale 337

A. Synthèse des principaux résultats et apports de la thèse 337

B. Les limites d'une enquête mixte en terrain syndical 344

C. Les prolongements possibles de la recherche 347

Bibliographie 351
Table des figures 385
Table des encadrés 389
Table des tableaux 391
Annexes 393

Enquête Epasy 393
Annexe n°1 : Note d'intention à la commission exécutive de la CFDT 393
Annexe n°2 : Convention juridique de l'enquête EPASY entre la CFDT et l'Ined 396
Annexe n°3 : Enregistrement de l'enquête EPASY au registre du correspondant Informatique et Libertés de l'Ined 402
Annexe n°4 : Message d'invitation à participer à l'enquête EPASY 403
Annexe n°5 : Questionnaire de l'enquête EPASY 404
Annexe n°6 : Fin de l'enquête EPASY 415
Annexe n°7 : Visuel produit par la CFDT pour promouvoir l'enquête EPASY 416

Enquête Réponse 417
Annexe n°1 : Engagement de confidentialité au comité du secret statistique 417
Annexe n°2 : Accord relatif à la communication de renseignements individuels ayant trait à la vie personnelle et familiale 418
Annexe n°3 : Accord relatif à la communication de renseignements individuels d'ordre économique et financier 420
Annexe n°4 : Rappels historiques de l'enquête RÉPONSE – Dares 422

Enquête qualitative 423
Annexe n°1 : Schéma de l'organisation de la CFDT 423
Annexe n°2 : Guide d'entretien 424
Annexe n°3 : Présentation synthétique des enquêté.e.s 426
Annexe n°4 : Badge et exemple d'invitation à un évènement de la CFDT 428
Annexe n°5 : Photographie des résultats du vote les statistiques ethniques et l'écriture inclusive au congrès confédéral de la CFDT en 2018 à Rennes 429
Annexe n°6 : Tract pour un « After-Work » produit la fédération Services de la CFDT 430
Annexe n°7 : Liste Sgen-CFDT pour l'élection des représentant.e.s au comité technique Ined 431
Annexe n°8 : Résultats des votes pour l'élection au comité technique de l'Ined 432
Annexe n°9 : Tableau de cumul de mandats avant 2018 433

Méthodes quantitatives employées 434
Annexe n°1 : Analyse non paramétrique par la méthode actuarielle 434
Annexe n°2 : Modèle de Cox à risques non proportionnels 434
Annexe n°3 : L'analyse par correspondance multiple 435
Annexe n°4 : La classification ascendante hiérarchique 436
Annexe n°5 : La régression logistique à temps discret 437
Annexe n°6 : La régression logistique 438
Annexe n°7 : L'analyse de séquences multidimensionnelles 439

Statistiques supplémentaires 442
Annexe n°1 : Statistiques descriptives des typologies de trajectoires de cumul 442
Annexe n°2 : Durées écoulées avant de devenir permanente selon le cumul des mandats parmi les femmes 443
Annexe n°3 : Durées écoulées avant de devenir permanent selon le cumul des mandats parmi les hommes 443
Annexe n°4 : Statistiques descriptives du travail domestique et parental des permanent.es de la CFDT en 2018 selon le sexe 444
Annexe n°5 : Statistiques descriptives des différents modes d'accueil et de garde des permanent.e.s de la CFDT en 2018 selon le sexe 445
Annexe n°6 : Statistiques descriptives des typologies de trajectoires des permanent.e.s 446

Table des matières 447