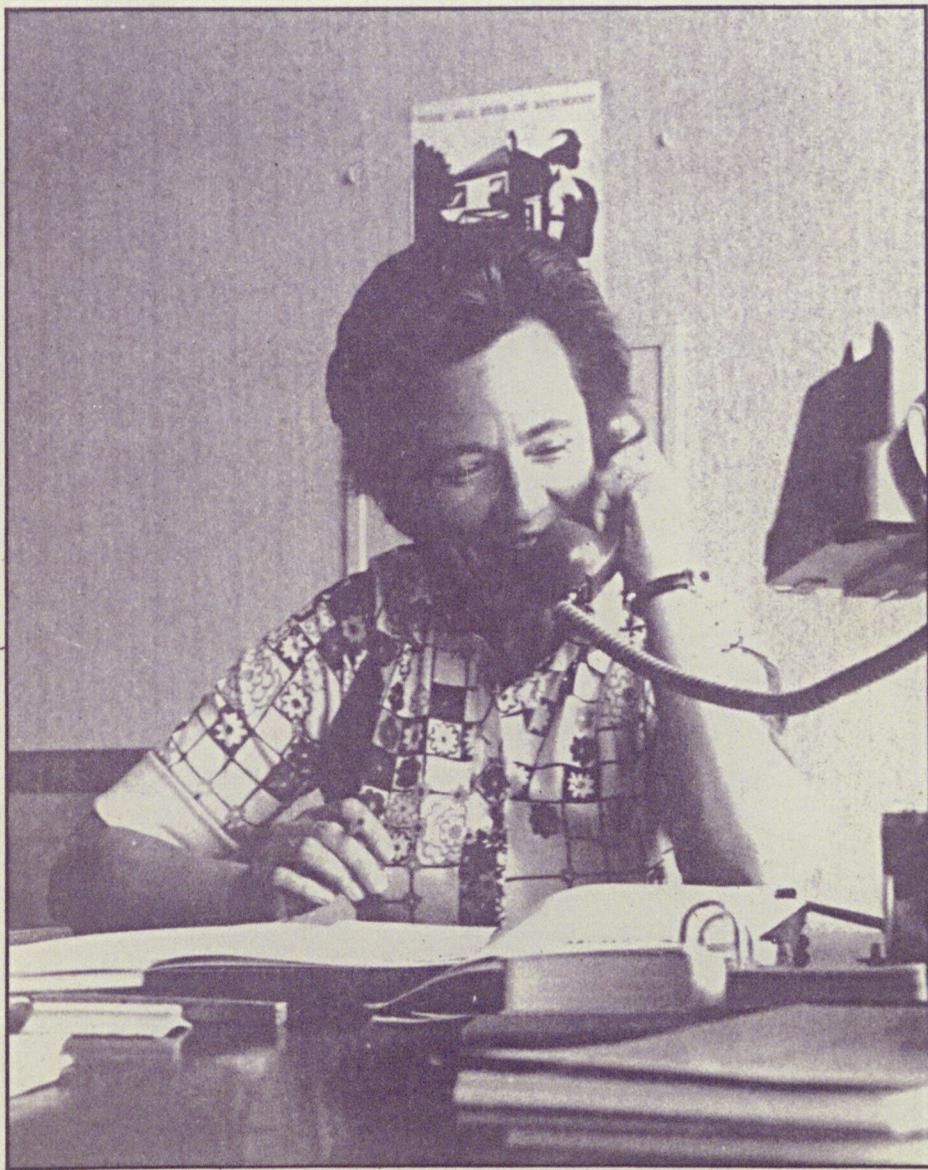


GADRES

CFDT

N° 282 - JANVIER-FEVRIER 1978-10F



le travail des femmes

En raison de la surcharge d'imprimerie de la période pré-électorale, ce numéro qui était clos fin février, paraît avec un retard que nous regrettons. Le prochain s'ouvrira sur un bilan de la situation politique.



revue bimestrielle de l'Union Confédérale
des Ingénieurs et Cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09
téléphone : 247 75 55

le numéro: 10 F - l'abonnement: 40 F
prix dégressifs pour les commandes groupées
CCP : 30 474-52 La Source 93

imprimerie Artésienne, coopérative ouvrière
de production, à Liévin.

SOMMAIRE

L'échéance électorale passée, les problèmes profonds restent. Ce numéro amorce une réflexion syndicale sur le travail des femmes. Il ne prétend ni tout dire ni toujours bien dire. Mais il s'inscrit dans un choix politique de la CFDT: redéfinir nos priorités à partir du fait que les femmes représentent plus de 50 % de la classe ouvrière.

le travail des femmes

- 3 Il faut en finir avec la surexploitation des travailleuses
par Jeannette Laot
- 10 Les femmes cadres ?
Je voudrais qu'elles parlent
par Evelyne Le Garrec

LA PAROLE EST AUX FEMMES CADRES

- 14 L'inconfortable carrière des femmes ingénieurs
par Dorothée Castillou
- 18 Beaucoup de femmes dans la banque mais exclues du pouvoir
par Sylvie, Sophie, Françoise et quelques autres
- 22 Femmes cadres dans les assurances : conformistes ou agressives.
A la Sécurité sociale : inspiratrices ou amuseuses
A la RATP : charme et déqualification.
- 26 La solitude particulière des secrétaires de direction
conversation avec Laure et Isabelle

LA SYNDICALISATION DES FEMMES

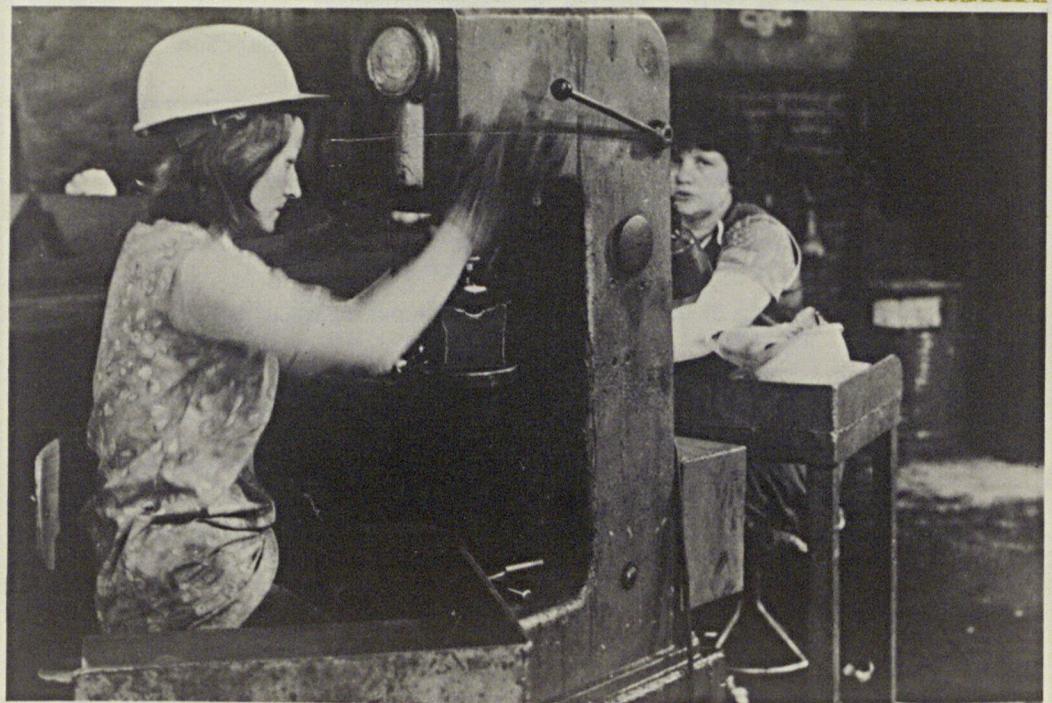
- 30 Des obstacles à la syndicalisation des travailleuses
par les syndicalistes CFDT de Haute-Normandie
- 32 Comment des travailleuses de Toulon ont avancé leur réflexion
à partir d'une lutte pour obtenir des crèches
- 34 Action et contradictions d'une femme, cadre et militante
par Jeanne
- 36 « On ne fera pas le socialisme
avec la moitié de l'humanité dominée par l'autre »
par Edmond Maire

DOSSIER STATISTIQUE

- 38 1. La main-d'œuvre féminine depuis 1906. 2. Répartition actuelle des salariés, hommes et femmes. 3. Situation matrimoniale et familiale des femmes. 4. Les femmes dans les entreprises. 5. L'orientation des étudiantes. 6. Les femmes cadres dans la fonction publique. 7. Les femmes cadres à EDF-GDF et aux PTT.

SUPPLEMENT FGE

Couverture : maquette Bernard Blandiot. Cliché INRP. Dessins Joseph-Marie Défossez. Photos Gérald Bloncourt 2 (bas), 12, BN 33. André Bugat 8, 30. INRP 23, 25, 26. INRP coll. historiques 2 (haut), 11, 17.



il faut en finir avec LA SUREXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES

par Jeannette Laot*

La CFDT entreprend une lecture au féminin jamais faite, de l'entreprise et de la société. La conférence nationale du 1er et 2 février 1978, marque à cet égard une étape très importante comme en témoigne ce texte de Jeannette Laot.

Les femmes cadres ont leur rôle à jouer dans la recherche d'une stratégie qui se veut désaliénante aussi pour les hommes. Par rapport aux cadres masculins et à qualification égale, elles font tous les jours et à tous les égards (carrière, salaire, retraite) l'expérience de la discrimination.

La situation des travailleuses résulte de l'exploitation par le système capitaliste de la situation infériorisée des femmes depuis des millénaires. Mais cette situation sociale antérieure au capitalisme ne disparaîtra pas automatiquement avec lui, l'expérience des pays de l'Est est là pour le montrer.

La question n'est plus marginale

Notre choix pour une société socialiste autogestionnaire est fondé sur la conviction que seule une telle société peut, progressivement, éliminer, puis lutter contre la résurgence de toutes les formes d'exploitation, de domination et d'aliénation, en réalisant entre tous et toutes une égale diffusion du pouvoir et du savoir.

Agir pour réunir les conditions nécessaires au passage à cette société, en menant le combat à la fois sur les terrains économiques, politiques, sociaux et

idéologiques, c'est s'attaquer simultanément, dès aujourd'hui, aux causes économiques et culturelles de la situation des travailleuses. C'est faire un effort permanent d'explication pour que progresse la nécessaire prise de conscience de ce que devraient être la place et le rôle des femmes, dans une société réalisant pleinement l'égalité entre tous les êtres humains.

Ceci est nécessaire, indispensable pour rendre la lutte de classe efficacement et totalement anti-capitaliste. Car, rappelons-le

- les femmes représentent plus de 50 % de la classe ouvrière et 38 % des travailleurs salariés,
- 40 % de la population active française est constituée de femmes.
- 97 % des femmes appartenant aux générations nées après-guerre entrent sur le marché du travail pour une durée supérieure à un an,
- plus de 50 % des femmes mariées travaillent et leur nombre progresse constamment.

* Secrétaire nationale de la CFDT (secteur action revendicative), Jeannette Laot a publié l'an dernier chez Stock un livre intitulé « Stratégie pour les femmes ». Le texte que voici reprend les principaux thèmes de son intervention à la conférence de la CFDT sur les travailleuses, les 1 et 2 février 1978.

Ces données indiquent bien qu'aujourd'hui certaines questions ne sont plus de mise : on ne peut plus parler de l'emploi féminin comme d'un phénomène marginal ; on ne peut plus se demander quelles curieuses motivations peuvent bien pousser certaines femmes à travailler !

Le problème majeur pour le syndicalisme, et qu'il convient d'examiner, est l'ensemble des discriminations dont les femmes sont victimes, et la volonté, de ceux qui détiennent le pouvoir, de les maintenir dans une situation qui en fait une main-d'œuvre d'appoint pour le capitalisme. Pour les syndicalistes que nous sommes, il convient de rechercher les causes de nos propres insuffisances afin de lutter efficacement contre elles.

Quand on compare le constat sur les conditions d'emploi des femmes, que faisait la commission féminine confédérale entre 1965 et 1970, et celui que nous faisons aujourd'hui, il semble que rien n'ait changé : c'est toujours la sous-qualification systématique, due en partie, mais en partie seulement, à la faiblesse de la formation professionnelle des femmes ; c'est toujours la quasi impossibilité d'avoir accès aux responsabilités, c'est toujours une différence importante dans le niveau de rémunération, etc.

Mais ces similitudes ne doivent pas nous masquer un point fondamental.

Un point fort de l'exploitation capitaliste

Pour mieux tirer profit des réserves de la main-d'œuvre féminine, le patronat entre 1968 et aujourd'hui a su améliorer sa politique de gestion de la main-d'œuvre, au détriment de toute la classe ouvrière.

Entre 1968 et 1975, l'augmentation de l'activité salariée des femmes a été très forte, elle représente les trois-quarts de la croissance de la population active.

Dans une étude très intéressante, analysant le recensement de 1975, l'INSEE note qu'il y a eu une transformation importante du marché de l'emploi depuis 1968, et je cite : « ces transformations profondes ne se comprennent qu'en référence au phénomène qui domine cette période de 7 années, à savoir les modifications de l'activité féminine ».

L'analyse de l'évolution de l'emploi féminin, de son utilisation par les entreprises est donc pour la CFDT un problème

central pour comprendre et combattre le capitalisme aujourd'hui.

Au bout de cette évolution, nous faisons un quadruple constat :

1. La croissance de l'emploi féminin n'entraîne en rien une réelle mixité de l'emploi, c'est-à-dire que les *discriminations* entre les hommes et les femmes ne s'estompent pas, et que bien au contraire, elles progressent.

2. Les femmes ne travaillent pas seulement dans le tertiaire, car de 68 à 75, elles ont occupé plus de la moitié des emplois créés dans l'industrie.

3. Les travailleuses sont les premières victimes des mesures de *licenciements*. Tout au long de cette période d'ailleurs, la proportion des femmes parmi les chômeurs s'accroît.

4. Les travailleuses ont été les victimes de la *déqualification* de la main-d'œuvre réussie par le capitalisme. Dans son analyse, l'INSEE n'hésite pas à mettre en regard une croissance de la qualification des hommes et une décroissance nette du niveau de qualification des femmes.

Et là nous devons sérieusement nous interroger. La croissance de l'emploi féminin, résultat d'une volonté des femmes de ne plus être cantonnées au foyer, pour exister personnellement, a été utilisée. Le patronat a su en tirer profit, il a remplacé dans certains postes, des hommes par des femmes, et il a implanté ses usines en zone rurale afin de profiter des réservoirs de main-d'œuvre féminine.

Il faut répéter

- qu'au 1^{er} juillet, 1976 64,2 % des travailleuses gagnaient moins de 2 000 F par mois contre 38,4 % des travailleurs.

- que les femmes représentent 52 % des O.S. de l'industrie, alors qu'elles ne représentent que 25 % de l'ensemble des catégories ouvrières.

- que proportionnellement, elles travaillent plus souvent que les hommes à la chaîne, plus souvent sous cadence, plus souvent ont un salaire au rendement.

Il faut le répéter, mais il faut aussi comprendre ces données par rapport à la dynamique du système capitaliste. Cette dynamique :

- c'est l'utilisation des jeunes travailleuses, qu'on force, par la pression insoutenable des cadences, à démissionner dès qu'elles ont 25 ou 30 ans du moins pour celles d'entre elles dont la situation matrimoniale le permet.

- c'est l'utilisation des qualifications réservées qui ne sont pas reconnues dans le secteur où elles sont employées (couturières par exemple dans l'électronique).
- c'est le licenciement quand l'automatisation transforme un poste de « manière noble ».
- c'est l'utilisation pour des tâches de nettoyage des femmes âgées qui n'ont pas de ressources.
- c'est l'utilisation dans le bénévolat des femmes sans activités professionnelles, etc.

Face à cette réalité, une question se pose à nous : notre analyse du capitalisme prend-elle bien en compte toutes les données ? N'avons-nous pas oublié de voir tout cela ? N'est-il pas temps d'ôter de nos yeux les lunettes des préjugés qui nous rendent collectivement myopes... aveugles, pour chauffer celles du réalisme de l'intelligence et du cœur ?

Un point faible de notre pratique

Mais, certains points interrogent très fort les syndicalistes que nous sommes, par exemple :

- au-delà de ses conséquences sur la situation des travailleuses, le sous-emploi massif et permanent des femmes n'a-t-il pas eu des effets importants sur le développement de l'action syndicale et son efficacité ?
- quel effet global la sous-qualification des femmes a-t-elle eu sur le mouvement de parcellisation du travail et de déqualification de l'ensemble des travailleurs ?
- la sous-rémunération des travailleuses n'a-t-elle pas eu des effets sur le niveau de vie des travailleurs ?
- notre insuffisance dans la prise en compte de la concentration des femmes dans certains secteurs et sur certains postes n'a-t-elle pas eu des conséquences graves sur notre action sur les conditions de travail ?
- avons-nous réfléchi aux conséquences sur la qualité de la vie, le développement des villes : de l'acceptation du principe que les femmes ne travaillent pas et donc s'occupent du ménage, des enfants, les conduisent à l'école, fassent du foyer un havre de paix, parfois le seul dans notre société, etc. Les travailleurs et les syndicats n'ont-ils pas subi plus facilement l'éclatement des villes, l'éloignement du travail et du domicile, la dégradation de la vie. N'est-ce pas une des causes de notre difficulté à mobiliser sur tout le cadre de vie ?

- avons-nous seulement remarqué certains changements concrets survenus dans le travail des hommes, du seul fait de l'emploi d'une main-d'œuvre féminine ? Ainsi, les facteurs hommes n'ont commencé à se plaindre du poids des sacs de courrier que lorsque des femmes sont devenues factrices. De même à la Banque de France, il a fallu attendre que des femmes deviennent guichetières pour que les sacs de monnaie ne pèsent plus 25 kilos.

Les hommes n'ont reconnu qu'à ce moment là la fatigue que ce poids entraînait. Mais pour eux, la force physique n'est-elle pas source de pouvoir dominant ?

L'aliénation des hommes dans l'image de la virilité est, il faut bien le reconnaître, un obstacle à l'aménagement, à la remise en cause des conditions de travail, de l'organisation du travail et même de la division sociale du travail.

Il est urgent d'examiner, pour les surmonter, les faiblesses de notre pratique à cet égard, tout ce qu'il y a d'incomplet dans nos analyses.

En effet, la crise actuelle pose les problèmes des conditions de travail et d'emploi en des termes nouveaux et le fonctionnement du marché de l'emploi continue à évoluer. Si l'on sait que les femmes constituent la majorité des chômeurs, on analyse moins les nouvelles formes d'utilisation de la main-d'œuvre féminine.

Pourtant, il existe déjà des éléments qui montrent l'importance du problème pour toute la classe ouvrière. Mais tout se passe comme si le patronat testait de nouvelles méthodes, sur le terrain où les syndicats offrent le moins de résistance.

Le misérabilisme selon Stoléru

Regardons ce qui se passe précisément :

— l'intérim a commencé par concerter principalement les femmes, mais il devient aujourd'hui une forme générale de gestion de la main-d'œuvre et il en est de même pour les contrats à durée déterminée.

— aujourd'hui, dans certains secteurs où globalement il y a des licenciements, la part de l'emploi féminin s'accroît cependant parce que, en recrutant des femmes, le patronat espère mener plus facilement une politique de compression des salaires.

— le programme de Blois, par les mesures particulières qu'il avance pour les

femmes, s'inscrit pleinement dans cette ligne : les propositions sur le travail à temps partiel, en principe ouvert à tous les travailleurs, visent en fait en mystifiant les femmes, mais aussi les hommes, à entretenir l'idée qu'elles peuvent se satisfaire d'un salaire d'appoint.

En fait, l'objectif est aussi de diminuer le nombre des demandeuses d'emplois dans les statistiques, tout en faisant des demi-chômeuses sans indemnités.

Il s'agit bien pour le patronat, avec l'appui du gouvernement actuel, de trouver les moyens de continuer à utiliser la main-d'œuvre féminine comme une main-d'œuvre d'appoint avec pour conséquences :

- l'appel à la main-d'œuvre féminine en période d'expansion et rejet en période de récession,
- le maintien d'un sous-prolétariat féminin confiné dans les postes d'exécution de l'industrie et du tertiaire,
- l'exploitation renforcée des femmes qui cumulent les salaires les plus bas et la subordination à un encadrement masculin,
- le maintien d'une organisation de la société dont les principales carences sont supportées par les femmes de la classe ouvrière, travailleuses salariées ou pas, et sont le principal frein à leur libération.

Et quand nous dénonçons cette situation, M. Stoléru, Secrétaire d'Etat au Travail Manuel, nous accuse de faire du misérabilisme, de la théologie syndicale.

La division sociale du travail a changé

Alors comment lutter efficacement si nous ne savons pas prendre en compte ces problèmes ? C'est-à-dire plus précisément, si la C.F.D.T. ne se donne pas une pratique qui corresponde à l'analyse du capitalisme qu'elle fait, particulièrement en ce qui concerne les femmes, comment lutterons-nous ? Quel changement obtiendrons-nous ?

La CFDT a sur ce plan des responsabilités particulières, car elle est l'organisation syndicale française qui a placé au cœur de son analyse la contestation des actuels rapports sociaux et la critique

d'un type de développement ; elle a, en même temps, car c'est étroitement lié, voté des textes précis sur l'analyse de la situation des femmes et l'importance de sa transformation.

Mais si déjà nous luttons au côté des camarades hommes, il leur faut reconnaître notre langage, notre discours, notre action qui révèlent une expérience, une connaissance dont ils sont dépourvus. Il faut qu'ils comprennent que nous avons quelque chose à dire, qu'ils ne nous ont pas appris ou que nous n'avons pas lu dans leur analyse ou leur théorie.

Les rôles hommes-femmes, le partage des tâches ménagères, la division sociale du travail, ce sont bien les diverses faces d'une même réalité... Aussi peu importe de savoir quel est l'aspect qui a engendré les autres, même si ce n'est pas intéressant historiquement, et pour comprendre les mécanismes qui conduisent à de telles situations.

Cette conception du partage des rôles entre les femmes et les hommes était, au début du siècle et il y a encore à peine 30 ans, partagée par la majorité de ceux qui s'exprimaient dans notre pays.

Mais aujourd'hui, la réalité changée apparaît aux yeux de tous ceux qui veulent bien voir.

De multiples facteurs ont contribué à ce changement. Notons certains qui à notre avis ont été déterminants :

— la réduction de la famille à deux générations, réduction liée au développement économique, avec ses conséquences industrielles et urbaines,

— l'accès des filles à l'instruction, au savoir,

— le développement de la contraception.

Autrefois, la production économique reposait sur les travailleurs et les femmes du peuple, mais celles-ci se recrutaient parmi celles dont le statut social était le plus défavorisé : paysannes, ouvrières, femmes seules, veuves, célibataires. Aujourd'hui, les femmes qui ont décidé de remettre en cause leur rôle traditionnel, leur subordination à la famille, à l'homme, à l'enfant, travaillent ou veulent travailler.

Heurtant de plein fouet la division traditionnelle du travail, les luttes des travailleuses portent en elles un projet ré-

volutionnaire, car elles obligent à l'organisation du travail, l'organisation de la société, ces changements radicaux permettront à l'humanité de franchir un nouvelle étape et amélioreront la qualité de la vie et les rapports sociaux : ils enrichiront les hommes autant que les femmes.

Casser le processus d'infériorisation

Aujourd'hui, nous sommes à une période charnière et la CFDT a une lourde responsabilité : à l'égard des jeunes filles, des adolescentes, des petites filles... femmes de demain, mais un demain si proche ; à l'égard des femmes d'aujourd'hui : celles qui ont une activité professionnelle et celles qui n'en ont pas.

Les unes et les autres sont victimes d'une organisation de la société basée sur la conception dépassée de leur rôle... mais les unes et les autres vivent cette transition dans des situations diverses apparemment opposées, et qui ne sont pourtant que les deux aspects d'une même condition qu'elles vivent au milieu des contradictions d'une société organisée selon les schémas anciens ; schémas qui craquent sous la poussée des nouvelles réalités, mais que les tenants du pouvoir, parce qu'ils en tirent profit, s'emploient à maintenir en l'état, aidés en cela par le blocages de certaines mentalités, je dirais, de certains « pouvoirs ».

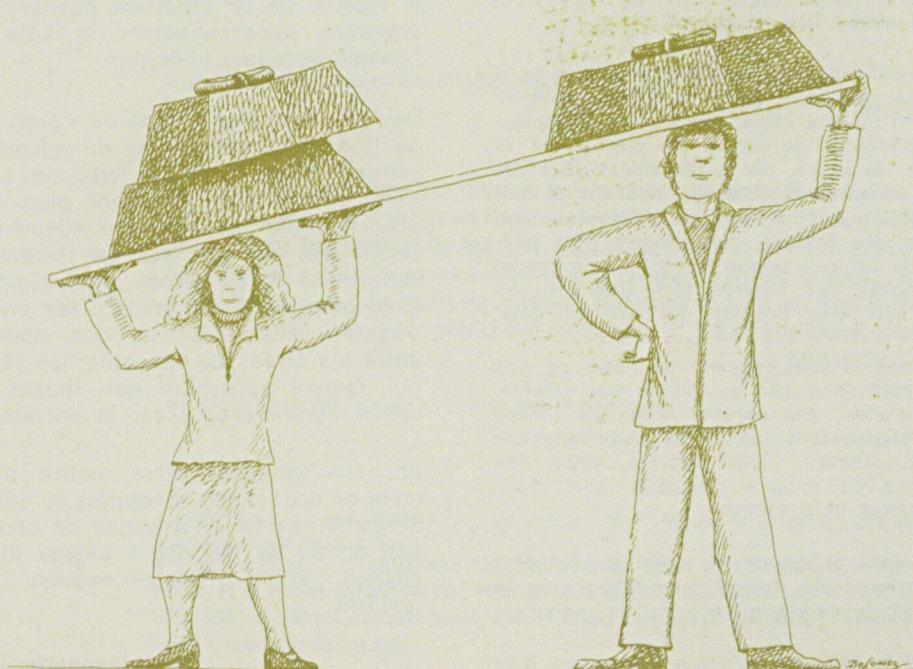
Les femmes d'aujourd'hui ne doivent pas être sacrifiées à celles de demain, mais celles de demain ne doivent pas être sacrifiées à celles d'aujourd'hui.

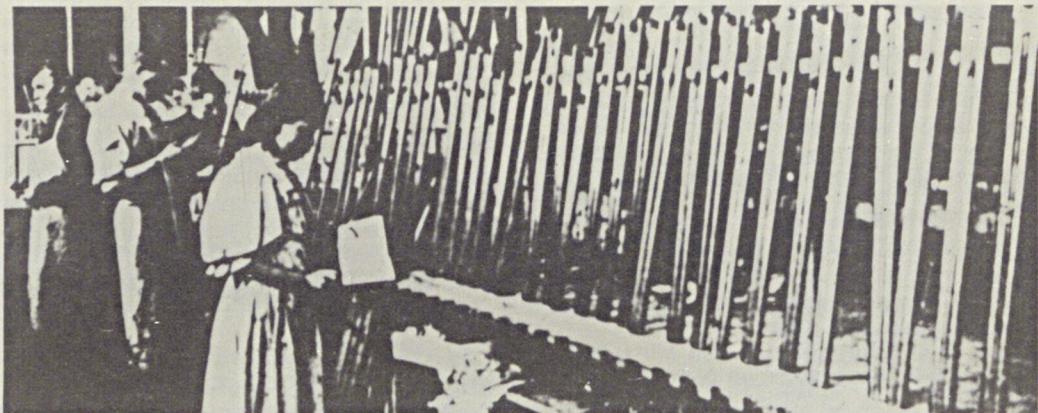
Au fil des ans et des luttes, l'analyse des causes de cette situation a été faite, des revendications appropriées ont été élaborées par la CFDT, les plus importantes ont été rassemblées dans l'accord interconfédéral CFDT-CGT rendu public le 14 décembre 1974.

Nous les retrouvons intégrées à la stratégie de la CFDT, dans les résolutions de congrès, les objectifs de transformation définis en 1974 et plus récemment dans la plate-forme d'objectifs prioritaires.

Ces objectifs de lutte, ces revendications tendent à répondre dès aujourd'hui aux besoins et aux aspirations des travailleuses et à permettre l'établissement de nouveaux rapports entre hommes et femmes, mais aussi à faciliter l'émergence et la consolidation de nouveaux rôles sociaux.

Mais surtout, il n'y a pas — il ne peut y avoir — de bonnes solutions aux problèmes des femmes si on n'est pas clair sur l'objectif qui est d'assurer réellement leur droit à un emploi, condition nécessaire à la remise en cause de la traditionnelle division sociale du travail. Et au-delà de celle-ci, nous voulons la possibilité effective pour tous ceux, hommes et femmes qui ont de jeunes enfants à charge, d'interrompre ou non leur activité





Ouvrières dans une usine d'armement, à St-Etienne avant 1914. En cas de guerre ou de révolution, on n'insiste plus pour cantonner les femmes dans leurs rôles « spécifiques ».

professionnelle et de la reprendre une fois les enfants sortis de la petite enfance.

Le véritable choix pour ces personnes, et surtout aujourd'hui encore pour les femmes ayant des enfants à charge, dépend de trois conditions principales :

- En premier lieu, il faut qu'elles aient effectivement la possibilité de trouver un emploi.

Au-delà de la résorption du chômage actuel, c'est une toute autre politique de l'emploi qui doit être mise en œuvre. Il faut une politique économique ayant pour objectif de créer les millions d'emplois nécessaires. Car c'est bien de millions d'emplois qu'il s'agit, d'environ trois millions pour que les femmes, de France, aient les mêmes possibilités de travail que celles de la région parisienne, dans laquelle d'ailleurs, même avant la crise, leur plein emploi n'était pas réalisé.

- Objectif irréaliste, nous dira-t-on. Nous ne le pensons pas, car il est lié à la seconde condition, d'un libre choix, qui est une organisation différente du temps de travail, de la société, de la vie, par la réalisation d'équipements de services collectifs, destinés à faciliter la vie quotidienne des personnes, des enfants, des familles, des groupes. Une politique de l'emploi visant à satisfaire le besoin d'autonomie des femmes fera apparaître au grand jour des besoins qui existent déjà.

Les hommes sous-estiment peut-être ce que cela représente, car la charge des enfants, des malades, des parents âgés, les tâches ménagères pèsent aujourd'hui essentiellement sur les femmes : des dizaines, sinon des centaines de milliers d'emplois, sont donc nécessaires et possibles.

C'est essentiellement de cela que parlent les femmes, elles veulent réintroduire dans le politique, le personnel, le vécu, le quotidien.

Notons au passage, qu'il y a là l'amorce d'un

autre type de développement ayant pour finalité l'épanouissement de tous et de toutes, et non le profit de quelques-uns.

- La troisième condition importante du libre choix concerne les prestations familiales. Reposant sur le fait de l'existence de l'enfant, elles doivent être attribuées sans condition de ressources à la personne qui en a la charge, qu'elle poursuive ou non une activité professionnelle. Leur montant doit correspondre au coût d'entretien de l'enfant et au travail qu'il nécessite dans son jeune âge, car il s'agit là d'un travail social, d'un service rendu à la société dont le coût repose totalement sur les familles de travailleurs.

Une lutte de classe radicalement anti-capitaliste, et jetant les bases d'une société socialiste autogestionnaire, ne peut être qu'en intégrant les réalités vécues par les travailleuses, car partant de la totalité de la condition ouvrière, elle intégrera nécessairement la lutte des femmes pour leur libération.

Dès lors il ne s'agira plus de « problèmes de bonnes femmes », et de « front secondaire », mais de la lutte de classe avec un contenu infiniment plus riche, plus humain, mettant profondément en cause les rapports sociaux, toutes les hiérarchies et les formes de pouvoirs, de domination et d'exploitation, car on provoquera ainsi des relations nouvelles entre les êtres, les concepts, les réalités qui, faisant apparaître des choses nouvelles, feront progresser la société.

Et nous pourrons alors mettre pleinement en application le rapport du congrès de 1973 : la CFDT a choisi de conduire son action de manière à casser le processus social d'infériorisation des femmes.

paroles mémorables

Il y en certainement de meilleures, mais celles-ci émanent des plus hautes autorités intellectuelles, morales et politiques.

«Les jeunes filles sont élevées pour la vie privée; je demande qu'elles ne soient pas conduites aux cours, aux examens, aux diplômes, aux distributions qui préparent les hommes à la vie publique.

L'enseignement secondaire des jeunes filles est demeuré généralement religieux, et la famille, si ébranlée, doit à cet enseignement ce qui lui reste de pureté; je demande qu'on ne forme pas pour l'avenir des femmes libres penseurs.»

Mgr DUPANLOUP

«Dressez vos filles à oublier, à sacrifier leurs occupations préférées pour se tenir à la disposition de leurs frères et cela sans montrer bien entendu qu'elles aimeraient mieux faire autre chose».

L'Echo de la Mode, 1900

«La femme perdra toute féminité en mettant les pieds dans un bureau»

Alexandre DUMAS

«Une olympiade femelle est impensable. Elle serait impraticable, inesthétique et incorrecte».

Pierre de COUBERTIN

«Voilà donc les femmes médecins maintenant ! Ces prétentions sont exorbitantes car elles sont contraires à la nature même des choses, comme elles sont contraires à l'esthétique».

CHARCOT

«La pharmacie, profession savante, n'est pas du tout domaine des femmes».

Jules SIMON

«Une femme qui exerce son intelligence devient laide, folle et guenon».

PROUDHON

«C'est une idée condamnée à l'avance que de vouloir lancer les femmes dans la lutte pour la vie au même titre que les hommes. Je crois que toutes les réformes législatives et éducatives échoueraient du fait, que, bien avant l'âge où un homme peut s'assurer une situation sociale, la nature a déterminé sa destinée en termes de beauté, de charme et de douceur... Le destin de la femme doit rester ce qu'il est: dans la jeunesse, celui d'une délicieuse et adorable chose; dans l'âge mûr, celui d'une épouse aimée».

FREUD à sa fiancée

«L'envie de réussir, chez une femme, est une névrose».

encore FREUD

Janvier 1978: Jacques CHIRAC, président du RPR, décide de présenter aux élections le minimum de candidates.

Il a expliqué qu'il reconnaissait aux femmes «la même compétence, la même intelligence, et le même dévouement», mais qu'à la veille d'une consultation dont les résultats «sont extrêmement aléatoires, aucun risque ne pouvait être pris». Florence d'Harcourt n'était pas de cet avis.

les femmes cadres ? je voudrais qu'elles parlent

par Evelyne Le Garrec

Auteur des «Messagères», aux éditions des femmes, collaboratrice active du mensuel «Histoires d'elles», Evelyne Le Garrec s'est aperçu qu'elle aussi oubliait les femmes cadres. Pourquoi ?

Une chose est sûre,
elle n'aime pas certains magazines féminins
qui, eux, en parlent.

DES ouvrières, bien sûr. Et des pay-sannes. Des femmes au foyer. Des femmes cadres, jamais ! Il se trouve que, de par mon métier, le journalisme, et mes convictions, le féminisme, j'ai été amenée à faire des enquêtes et à écrire des articles sur les femmes, leurs conditions de vie et de travail, leur oppression, leurs revendications, leurs luttes. Mais quand la revue « CADRES CFDT » me demande de participer à un numéro spécial sur les femmes cadres, je m'aperçois que d'elles, je ne sais rien. Parmi toutes les femmes dont j'ai recueilli le témoignage, il n'y a pas une seule femme cadre.

D'elles, je ne sais rien

Au premier abord, c'est étonnant. Mais, à la réflexion pas tellement. A vrai dire, je n'ai pas totalement ignoré le problème, mais je me suis toujours contentée de le contourner, de l'aborder par la bande, par le biais de l'ironie et de la dérision, à l'occasion, par exemple, de la fameuse opération gouvernementale dite des « femmes à la barre », qui célébrait l'année internationale de la femme. D'une façon abstraite. En me maintenant soigneusement à la surface.

Pourquoi un tel désintérêt ? En réalité, ce n'est pas de désintérêt qu'il s'agit, mais d'un refus, en partie inconscient, d'aborder un problème gênant. Gênant parce qu'il pose directement la question du rapport entre les femmes et le pouvoir, et, plus encore, d'une possible collusion des femmes avec le pouvoir, alors que je les voudrais totalement innocentes, « vierges » d'une certaine manière, et donc les mieux préparées à assumer la lutte contre le pouvoir, puisque les

plus éloignées, les plus démunies de tout pouvoir. Avec les ouvrières, apparemment, pas de problème. Les choses sont claires.

Mais les femmes cadres ? Ce n'est pas par hasard si un journal comme *F-Magazine* — une étude de marché payée à prix d'or par le groupe *Expansion*, à qui on peut faire confiance pour ce genre de choses, a remplacé ici le hasard — prétend s'adresser à une nouvelle race de femmes, « les femmes les plus responsables et les plus averties », qui ont naturellement des besoins d'information parallèles à ceux des hommes », « des femmes adultes qui agissent, travaillent, choisissent et veulent comprendre ». « *F-Magazine* sera lu par des femmes qui, déjà, changent la société ». Selon cette étude de marché, donc, les lectrices de ce magazine à l'américaine sont des cadres à 57 %. 50 % d'entre elles gagnent personnellement plus de 3 500 F par mois, dont 12 % plus de 5 000 F, et 60 % possèdent une voiture personnelle. *F-Magazine* vend un « féminisme » qui vise à intégrer complètement les femmes dans un système de pouvoir créé et monopolisé jusqu'à ce jour par les hommes. Il ne s'agit pas de changer le système, mais d'y accéder à égalité avec les hommes et d'y exercer les pleins pouvoirs. Tout en laissant entendre que le seul fait d'un partage des responsabilités à égalité entre les hommes et les femmes suffirait en soi à modifier ce système. Des femmes à la barre, ce serait plus de douceur, plus d'intuition, plus de fantaisie dans la conduite du bateau.

Le féminisme dont se réclame le mouvement des femmes, qui n'a lui, rien à vendre, croit au contraire que si le bateau est une galère, il le restera quelque soit



Une intéressante hiérarchie des activités féminines à la fin du XIX^e siècle. En haut, celles qui assurent la qualité de la bourgeoisie et de sa maison : parure, services, éducation (pas de femmes ingénieurs ou « chefs »). En bas, des travailleuses « toutes catégories », et plus on descend, plus il est question de morale.

le sexe de la personne qui tient la barre, et qu'il faut couler le bateau au lieu de revendiquer la place du pilote. Pour le remplacer par quel navire ? C'est une autre histoire, qui fait partie de la recherche du féminisme actuel.

Elles seules peuvent dire...

Voilà. Tout cela pour essayer d'expliquer pourquoi je suis toujours passée soigneusement au large des femmes cadres, dont la revendication, logiquement, ne me semble pouvoir s'inscrire que dans la ligne de *F-Magazine*, de plus de pouvoir, et donc, participer au renforcement d'un système patriarcal et capitaliste (mais qui pourrait aussi être socialiste), que le mouvement des femmes refuse. Mais, bien sûr, éviter les questions gênantes, ne les empêche pas d'exister. Seules les femmes concernées, cependant, les femmes cadres elles-mêmes, pourraient les poser correctement et, peut-être apporter des réponses. Elles seules peuvent dire à quelle exploitation elles sont soumises en tant que femmes, exploitation qui, pour être confortable, ou relativement confortable, n'en est pas moins réelle. Et je ne pense pas seulement à leur sous-qualification et à leur sous-salaire, à capacité égale avec des hommes. Mais là l'utilisation qui est faite de leur corps, de leur féminité même. Le temps est révolu de la femme qui, pour faire carrière, devait se couler dans le moule de la virilité, renoncer à l'amour, à la maternité, et au plaisir (pourquoi le nier?) de la parure. La femme cadre, on la veut maintenant cadre, mais femme

à part entière. Son nouveau portrait, brossé sur les affiches publicitaires, est celui d'une créature visiblement responsable et sérieuse, mais séduisante avec mesure, élégante dans le bon ton et la sobriété, pourvue d'un homme et d'enfants. Plus il y a d'enfants, meilleure est l'image. Il faut qu'elle soit une femme « normale ». Dans une discussion radio-diffusée récente sur les femmes et la politique, ces dames ont rivalisé de prolificté maternelle. C'est, je crois, Hélène Missoffe, député qui a décroché le pompon avec huit enfants. Les autres étaient muettes de jalouse. Bravo, madam, le député, bravo ! Encore un effort et vous aurez le prix Cognacq ! Les mères de famille nombreuse, dans leur HLM de banlieue ont dû se réjouir et se dire que rien, finalement, ne s'opposait à leur propre accession au Palais-Bourbon.

Voilà que je recommence dans la dériso-
n. Je ne peux m'en empêcher, surtout
après avoir lu le brillant pamphlet de
Françoise Giroud, feuë notre mère à
toutes à la condition féminine. Elle dé-
nonce fort bien « *La comédie du pouvoir* »
et l'utilisation des femmes alibis. On peut
la croire sur parole puisqu'elle parle
d'expérience. Néanmoins on ne va pas
la plaindre ni pleurer avec elle. Elle est
trop intelligente et trop bien informée
pour n'avoir pas su ce qu'il en était du
pouvoir et de ses comédies, et ses sur-
prises sont de fausses surprises. Mais en
y allant, peut-être croyait-elle que, plus
forte que les autres, elle réussirait à
se tailler un morceau du vrai pouvoir
politique.



Françoise Giroud et Hélène Missoffe sont une chose, direz-vous ; les milliers de femmes à qui l'on fait prendre des vessies pour des lanternes, en leur accrochant le titre de « cadre » quand elles font un boulot de secrétaire au service de vrais cadres moins qualifiés qu'elles, en sont une autre. Oui, ça se situe à un autre niveau. Mais la nature des choses est-elle si différente ? Je ne sais pas, et ce n'est pas à moi de répondre.

Toute femme, peut-être, a du pouvoir

Mais ce serait bien si ces femmes se mettaient enfin à parler, comme elles ont commencé à le faire ici. Si elles étaient au grand jour leurs contradictions. D'elles, nous avons beaucoup à apprendre sur les femmes et le pouvoir. Car dans cette histoire, je commence à penser qu'aucune femme n'est vraiment innocente comme je l'aurais voulu,

comme ça m'arrangeait de le croire. Toute femme, peut-être, possède un pouvoir, quand ce ne serait que sur ses enfants, ou sur sa maison. Il faudra bien en parler un jour.

Mais ce n'est peut-être pas facile pour les femmes cadres d'engager un tel débat. Surtout quand se crée une presse spécialement à leur usage, qui leur assène des recettes pour réussir à coup sûr sa carrière : « Vous forgez vous-même votre réputation et vous vous créez une image. S'il s'agit d'une bonne image, vous en aurez la preuve lorsqu'un futur employeur appellera votre ex-patron, et s'entendra dire : « J'aimerais bien retrouver quelqu'un d'aussi bien qu'elle ; si elle accepte votre offre, vous aurez beaucoup de chance ». Rien dans les mains, rien dans les poches. Tout dans l'image. On a beau ne pas y croire, c'est pas toujours facile de résister...

Evelyne LE GARREC

à peine cent ans

Les quelques dates que voici n'ont qu'une signification relative, hors du contexte socio-économique, culturel et familial. Mais elles attestent la nouveauté du changement, sa lenteur, et la résistance de certaines citadelles (l'Académie française tient toujours).

On remarquera que, sur le plan de la carrière, cette résistance n'est pas seulement liée au sexe: les garçons d'origine populaire se heurtent souvent aux mêmes obstacles.

QUELQUES «PREMIERES»

- 1794 Première pharmacienne
1861 Première bachelière, Julie Daubié
1868 Première femme médecin, Madeleine Brès
1871 Première femme licenciée es-lettre, Julie Daubié
1885 Première femme docteur es-sciences, Melle Leblois
1892 Première femme dentiste et médecin
1896 Première femme cinéaste, Alice Guy-Blache
1897 Première femme docteur en droit
1900 Première femme avocate en Europe, Jeanine Chauvin
1906 Marie Curie devient professeur titulaire de la chaire de physique générale à la Sorbonne
1911 Grand Prix de Rome de sculpture à Lucien Heuvelmans
1912 Première agrégée de grammaire
1913 Grand Prix de Rome de musique à Lili Boulanger
1914 Première femme docteur es-lettres
1921 Première femme à l'Ecole centrale
1923 Première agrégée de médecine
1926 Mort de la première femme pilote, Mme Peltier
1929 Deux premières femmes commissaires-priseurs
1930 Première femme médecin des Hôpitaux de Paris
Première femme reçue au concours d'entrée de l'école vétérinaire d'Alfort
1932 Première femme conseiller d'ambassade, Susie Bord-Bidault
1948 Premières femmes huissier, notaire, garde-champêtre
1950 Première femme au conseil de l'Ordre des avocats
1955 Première femme percepteur
1959 Première femme titulaire de chaire à la faculté de Médecine de Paris
1968 Alice Saunier-Seïté, première doyenne de faculté
1969 Françoise Chandernagor, première major de l'ENA
1972 Nicole de Hautedoque, première femme Président du Conseil municipal de Paris
Nicole Gerrier, première femme officier des haras
1972 Anne Chopinet, major de Polytechnique
1973 Premières femmes à HEC et à l'Ecole nationale de la Marine marchande
première femme président d'un tribunal administratif
1974 Jacqueline de Romilly, première femme professeur au Collège de France
Nicole Briot, première femme Inspecteur des Finances
Florence Hugodot, première femme sous-préfet
Françoise Chandernagor-Jurgensen, première femme au Conseil d'Etat

- Anne Chopinet, première femme admise dans le Corps des Mines
1975 Premières femmes Président de Chambre à la Cour d'appel
Première femme conseiller à la Cour d'appel de Paris

DROITS CIVILS

- 1881 Droit d'ouvrir un livret de caisse d'épargne sans autorisation maritale
1884 Loi sur le divorce: les conjoints ne peuvent se séparer par consentement mutuel, ni se remarié si l'un d'entre eux a conclu une autre union.
1886 Droit de s'affilier à une caisse de retraite sans le consentement du mari
1891 Droit à l'usufruit du quart de la succession du mari s'il y a des enfants légitimes, et de la moitié s'il n'y a pas d'enfants
1897 Droit de témoigner dans les actes civils et les actes notariés
1907 Loi sur la libre disposition du salaire de la femme mariée
1917 Droit d'être tutrice et membre des conseils de famille
1917 Droit, en se remariant de garder l'usufruit de la succession de l'époux défunt
1920 Droit d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale
1924 La loi crée le «délit d'abandon» en cas de pension alimentaire impayée pendant deux mois
1927 La femme peut avoir une nationalité différente de son mari
1930 Toute restriction au remariage des ex-époux est supprimée
1938 Suppression de l'incapacité civile relative à la personne (droit au passeport, compte en banque, inscriptions en faculté, etc)

DATE D'OBTENTION DU DROIT DE VOTE

- 1869 Etat du Wyoming, USA
1893 Nouvelle Zélande
1902 Australie
1906 Finlande
1907-1913 Norvège
1915 Danemark
1918 Grande-Bretagne, Pologne, Canada
1920 Autriche
1931 Espagne, Portugal
1944 France (premiers votes en 1945)
1971 Suisse

Sources: Histoire du féminisme français de M. Alibistur et D. Armogathe (Ed. des Femmes) Comité du Travail féminin, et «Quid»

l'inconfortable carrière des femmes ingénieurs

par Dorothée Castillou*

**L'itinéraire des femmes ingénieurs
et cadres d'entreprise
n'est pas de tout repos.
Il heurte tous les schémas établis,
se déroule pour ainsi dire à «contre-rôle»,
souvent dans la solitude.**

LES femmes-ingénieurs ne sont pas très nombreuses en France, et, cependant, il est difficile d'en parler de façon générale, car leurs cas spécifiques sont divers. Il ne sera donc ici question que de femmes ingénieurs chimistes travaillant principalement dans la recherche industrielle, et, parmi celles-ci, d'exemples assez précis servant d'illustrations.

Priorité aux frères

Pour tous les enfants, le milieu social et familial compte beaucoup dans l'orientation scolaire et universitaire. Mais il pèse en général plus lourd quand il s'agit de filles : prenons quelques cas.

Andrée, fille unique de milieu bourgeois aisné où normalement les femmes n'ont pas de profession et se contentent d'être des épouses. Andrée réussit bien au lycée, dans les branches scientifiques et littéraires. Elle a la chance d'avoir une mère intelligente, frustrée par sa famille qui l'a empêchée de poursuivre ses études et reportant toutes ses ambitions sur sa fille qu'elle soutient. La famille admettrait en effet qu'Andrée fasse une licence de lettres. Mais Andrée déclare vouloir devenir ingénieur aéronautique. Tollé gé-

néral. On parle de pharmacie, plus féminine, puisque l'officine et l'appartement sont proches l'un de l'autre ce qui permet une surveillance « normale » du foyer. Un compromis se fait sur l'école d'ingénieurs chimistes. Après la réussite au concours d'entrée, la mère d'Andrée est très fière et le reste de la famille est partagé entre l'orgueil de ce succès, et la déception de voir une de ses femmes ébaucher une carrière. Cependant, financièrement, Andrée n'a aucun problème. Tous ses frais sont payés durant ses études.

Françoise, appartient à une famille de trois enfants d'un milieu modeste où l'on trouve plus normal qu'une fille travaille. Mais ses parents n'envisagent vraiment que l'enseignement (primaire ou, à la rigueur, secondaire).

Françoise passe donc par des étapes successives. Elle devient rapidement institutrice. L'aide familiale cesse. Elle prépare le concours d'entrée à l'école d'ingénieurs en travaillant le soir et, après sa réussite, passe trois ans très difficiles : elle finance ses études en donnant des cours particuliers à des écoliers, corrigéant des copies de cours par correspondance, etc.

Jacqueline, fille brillante d'un milieu bourgeois assez riche, affligée de trois frères... moins brillants qu'elle. Dans la famille, on favorise les frères, futurs « gagneurs de pain », alors que la fille se mariera et sera entretenuée. Les frères sont envoyés dans des cours privés fort coûteux et on essaie de faire comprendre à la jeune fille que pour cette raison le budget éducation est dépassé. Sa lutte pour obtenir une certaine égalité de traitement avec ses frères est très longue et difficile. Elle doit, après l'obtention du baccalauréat, rompre partiellement avec sa famille et payer ses propres études en travaillant (gardes d'enfants, lecture à une vieille dame le soir), jusqu'à sa réussite au concours d'entrée d'une école d'ingénieurs. Ses parents, alors, décident de l'aider, ce qui améliore sa situation. Ce sont trois cas que je connais, de femmes de trois générations. Il y en a bien d'autres. De toute façon, il est assez rare qu'une famille accepte d'emblée de voir sa fille aspirer au titre d'ingénieur, si typiquement masculin. En plus des difficultés financières, communes aux garçons et aux filles pour le paiement des études, s'ajoutent pour les filles des difficultés particulières : garçons favorisés par rapport à elles, pressions pour des études courtes ou jugées plus féminines, matraquage permanent (école, lycée, média) sur le rôle de la femme au foyer, etc.

Deux images antinomiques

Les débuts de la vie professionnelle sont toujours remplis d'espoir. Mais :

— il faut bien trouver un employeur... Tout le monde connaît le chômage actuel des jeunes, diplômés ou non, qui frappe en particulier les femmes. On sait moins qu'une femme ingénieur a toujours éprouvé une certaine difficulté à « se caser », même en pleine période d'expansion. Sauf exception, les sociétés donnent la préférence à un homme.

— quand elle obtient un poste, la jeune ingénieur débutant a en principe un poste subalterne de débutant. Nous verrons un peu plus loin ce qu'il advient ensuite.

— ces difficultés proviennent essentiellement de l'image traditionnelle de la femme qui est en contradiction avec l'image traditionnelle du cadre et de l'ingénieur.

La femme, selon cette image, est douce, soumise, maternelle, sans initiatives ni

idées personnelles ; le cadre doit avoir de l'autorité, savoir prendre des décisions, avoir l'esprit inventif.

Dans l'esprit des employeurs, ces compétences sont antinomiques.

— en effet, l'efficacité et les qualités requises sont définies par l'entreprise en fonction de critères masculins et même « virils », dans le sens établi et... aliéné du terme.

— à tout cela peut s'ajouter la suite des embûches familiales : parents, mari et même beaux-parents, opposés à une carrière de la jeune femme, naissance d'enfants redoutée par le patron ; conflit entre la vie professionnelle et la tenue d'une maison sans aide, même de l'époux.

Il faut beaucoup de courage pour dépasser ce stade des premières années de travail et faire carrière.

Il est curieux que la plupart des femmes qui font carrière, dans le sens d'accéder à des postes à responsabilité, même limitée) sont des célibataires, des divorcées, des veuves n'ayant que peu ou pas d'enfants.

Si l'on prend l'ensemble des promotions d'une école importante d'ingénieurs chimistes comportant de cinq à dix femmes (sur 50 élèves) selon les années, on voit qu'au bout de dix ans, la moitié des filles a déjà abandonné tout travail hors du foyer ; ce chiffre se stabilisant d'ailleurs par la suite. Au bout de vingt ans, sur dix faisant carrière, une seule a accédé à un poste de responsabilités importantes (direction, expertises), deux ont des postes à responsabilités moyennes (chef de petit service ou de laboratoire) et les autres restent dans des postes relativement subalternes (recherche industrielle sous les ordres de responsables) ou sont passées dans l'enseignement ou la recherche pure (CNRS, Institut Pasteur, etc.) auxquels leur formation ne les préparait pas vraiment. Ces proportions ne sont peut-être pas très différentes de ce qui se passe pour les garçons. Mais, comme il y a beaucoup moins de femmes que d'hommes qui sortent des écoles d'ingénieurs, que beaucoup sortent d'écoles moins cotées et que la moitié abandonne en cours de route, il y a vraiment très peu de femmes au sommet de la hiérarchie dans l'industrie.

Pour y accéder, et même pour arriver aux degrés moyens, il faut en effet qu'une

femme prouve non pas son inégalité mais sa supériorité par rapport à ses collègues masculins. A cette condition, elle peut espérer un poste égal. Il faut aussi qu'elle fasse la preuve d'une certaine autorité, même si celle-ci se manifeste autrement que selon les critères mâles : ordres moins brutaux, persuasion, diplomatie, surtout si ces ordres sont donnés à des hommes qui répugnent bien souvent à avoir une femme comme chef de service.

Toujours en observation

Souvent aussi, la carrière industrielle ne s'épanouit qu'à l'aide de compromis, de choix. Par exemple, certaines branches sont jugées plus « féminines » que d'autres : l'analyse et le contrôle, la documentation, les brevets, la recherche, le technico-commercial.

Il y a très peu de femmes en marketing et surtout en production, dans des postes de responsabilités. On a tendance à les maintenir aux postes subalternes de leurs débuts... avec des fleurs pour leur amour-propre. Dans les branches favorisées, d'ailleurs, une femme responsable se sent toujours en observation. A la moindre défaillance, qui serait facilement pardonnée à un homme, on lui impose un supérieur hiérarchique masculin. C'est dans les domaines du contrôle et de la documentation qu'une femme a le plus de chances de monter le plus haut ; ces branches sont d'ailleurs en général sous-payées par rapport aux autres ; en brevets, recherche et technico-commercial, elle peut espérer une carrière moyenne, et, exceptionnellement, importante. Voici encore quelques exemples.

Monique, 35 ans, est l'exception qui confirme la règle. Elle est chef d'un service d'achats dans la production. Elle se débrouille fort bien, mais se heurte périodiquement à la sollicitude paternelle de sa Direction : « N'est-ce pas trop dur pour vous, ma pauvre petite, de vous battre ainsi contre les fournisseurs ? ». On la guette pour pouvoir la mettre sur une voie de garage dorée et confier son poste à un collègue.

Adrienne, 50 ans, est ingénieur de recherches. On l'a reconvertis vers le technico-commercial pour des raisons obscures. Elle aussi, se débrouille bien, mais ses rapports sont modifiés et signés par la Direction (les modifications étant de pure forme, bien entendu). Elle n'a aucun contact avec les clients.

Solange, 45 ans, dirige en fait un service d'analyse et contrôle, mais toutes ses expertises sont contresignées par un chef potiche et mâle, qui prend la gloire des réussites et la semonce pour les erreurs (fort rares).

Simone, 40 ans, dirige un service de documentation au milieu d'embûches. Elle peut rarement recruter elle-même le personnel dont elle a besoin. On lui impose des gens supposés « canards boiteux » qu'elle doit reconvertis, en espérant qu'elle échouera. Si elle demande un organicien sachant le russe, on lui attribue un physicien parlant l'allemand qui n'a pas donné satisfaction ailleurs dans la société. Pourtant son poste est sous-payé par rapport à ses collègues d'autres branches au même coefficient, et aucun homme ingénieur ne veut vraiment sa place.

Que conclure ? Il ne faut pas décourager les jeunes filles de se présenter aux concours d'Ecole. Ce serait donner raison à ceux qui jugent le métier d'ingénieur incompatible avec l'intelligence féminine. Il ne faut pas les pousser à ne pas se marier, pour faire carrière et renoncer à avoir des enfants si elles les désirent.

Mais elles doivent savoir qu'elles s'engagent dans une voie difficile où aucun cadeau ne leur sera fait. Elles doivent savoir qu'on profitera d'un congé de maternité (ou de plusieurs) pour tenter de les maintenir en bas de l'échelle hiérarchique et leur enlever des responsabilités ; elles doivent savoir qu'il leur faudra toujours et continuellement se battre et se réaffirmer, que toute défaillance leur sera comptée ; elles doivent savoir montrer leur autorité, différente de celle des hommes, mais tout aussi efficace ; elles devront gagner l'approbation de leurs supérieurs, de leurs collègues et de leurs subalternes ; pour ces derniers, elles doivent tenter d'obtenir leur appui qui serait, en pratiquant une certaine forme autogestionnaire, dans les limites laissées par l'organisation générale de la firme.

Elles doivent savoir que seule une lutte syndicale à côté des hommes, qu'elles doivent souvent persuader d'abord, leur permettra d'accéder à l'égalité totale qu'elles souhaitent.



Marie Curie, prix Nobel de Physique en 1903, prix Nobel de Chimie en 1911, première femme Professeur à la Sorbonne. Morte en 1934, elle n'a jamais eu le droit de vote.

femmes dans la banque mais exclues du pouvoir

par Sylvie, Sophie, Françoise et quelques autres

Cadres féminins, cadres tertiaires, cadres moyens.

Dans une société où l'argent fait le pouvoir

et où le pouvoir est masculin,

les femmes font difficilement carrière.

On pourrait penser pourtant que vu leur sursélection,
elles valent deux fois leurs collègues hommes.

DANS notre banque, comme dans l'ensemble du secteur bancaire, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs. Mais la répartition du personnel par niveau hiérarchique reflète d'une manière flagrante la discrimination dont elles font l'objet : particulièrement nombreuses dans la catégorie « employés » et dans les catégories inférieures de la maîtrise (classes 2 et 3), elles sont de plus en plus minoritaires au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Dans la catégorie la plus élevée, les « hors classe », qui recouvre un peu moins de 400 personnes, il n'y a que deux femmes, et depuis 1975 seulement !

Discriminations

On peut distinguer deux catégories de femmes cadres dans les banques :

— celles qui sont entrées avec des diplômes d'études supérieures ;

— celles qui ont été promues d'employées à cadres et que l'on retrouve bien souvent dans les grands centres administratifs.

Une deuxième distinction peut se faire entre :

— celles qui ont des fonctions d'en-cadrement ;

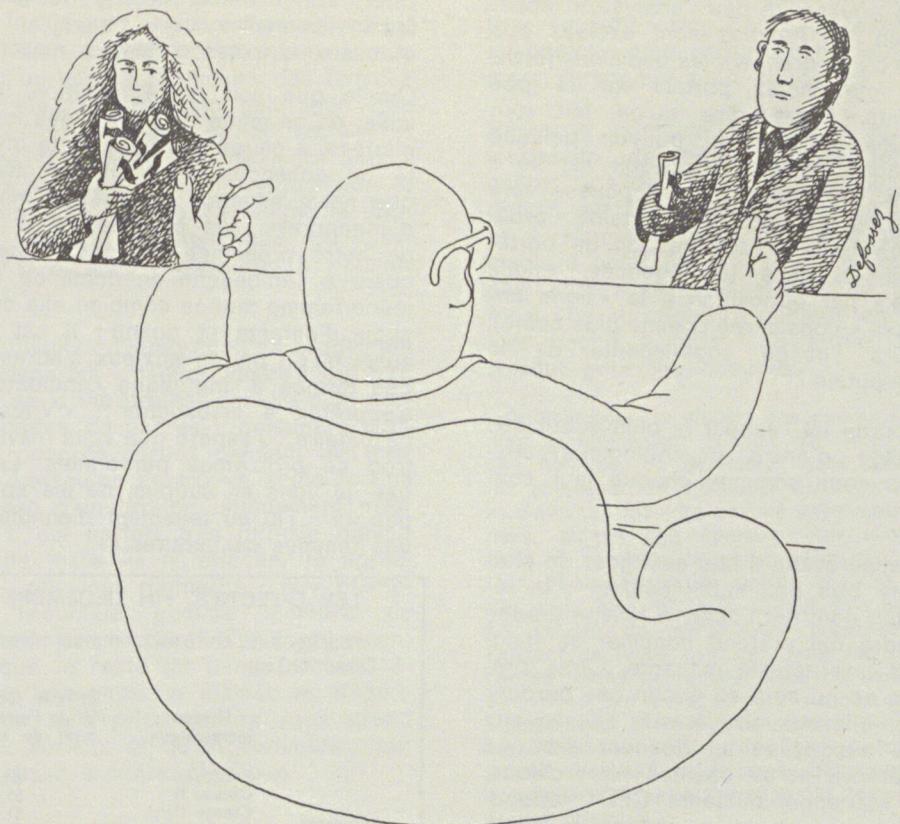
— celles qui ont des fonctions de recherche ou d'étude.

Mais quel que soit le « profil » au moment du recrutement, la discrimination apparaît très rapidement dans le comportement de la Direction du Personnel. En effet, sans le dire, celle-ci fait un plan de carrière pour les hommes qui se voient dans la plupart des cas proposer

assez rapidement des changements de poste, même s'ils n'ont rien demandé. Une femme par contre doit prendre l'initiative de se trouver des points de chute — et en se heurtant à combien de difficultés ! — si elle ne veut pas rester à croupir au même endroit. C'est vrai au niveau des jeunes qui entrent comme employés en agence ou dans un service administratif. C'est tout aussi vrai pour les « DES » (« Diplômées d'Etudes Supérieures »).

Au fil des années, la discrimination se poursuit. Une femme doit passer beaucoup plus d'années qu'un homme au même endroit et être devenue « sur-compétente » dans sa spécialité pour pouvoir accéder à un poste de responsabilité qui généralement continue à la cantonner dans cette même spécialité. Dans la banque, une femme atteint dès la quarantaine son bâton de maréchal. L'exemple de Jacqueline, 43 ans, cadre dans un grand service administratif, est significatif :

« Je suis passée cadre il y a trois ans. Voici trente ans que je travaille dans cette banque et dans le même service. J'ai d'abord été employée pendant quinze ans puis j'ai été nommée gradée ; j'ai d'abord encadré un groupe de six personnes puis une section de vingt-cinq personnes. Maintenant je m'occupe d'une division regroupant une soixantaine de personnes. Dans notre direction de 1 600 personnes il y a environ 75 % de femmes, ce qui explique peut-être que les femmes soient assez nombreuses parmi le personnel d'en-cadrement. Bien sûr, ma carrière est sans comparaison possible avec celle de mes collègues masculins d'il y a trente ans. Il n'en reste d'ailleurs pas beaucoup dans cette direction ; la majeure partie d'entre eux ont accepté divers postes dans diverses directions et ont actuellement un grade bien supérieur. Maintenant, si je me compare à celles des femmes qui sont entrées à la même époque que moi, je dois dire que j'ai été favorisée.



Il faut préciser que je n'ai pas eu d'enfants, ce qui peut-être est un avantage lorsqu'on travaille ».

De même Françoise, 38 ans, nommée récemment chef-comptable de l'agence où elle a fait toute sa carrière, note que les hommes entrés en même temps qu'elle au service comptabilité sont tous maintenant directeurs d'agence. Quant à elle, elle n'espère pas monter plus haut.

Il arrive même qu'on réserve aux cadres femmes des cadeaux empoisonnés. C'est ainsi que Sylvie, 40 ans, ingénieur cadre au Département Informatique, raconte :

« On m'a présenté comme une faveur le fait de me confier une équipe de trois personnes réputées « ingérables », dont personne ne voulait... ».

Elle insiste sur le fait qu'on continue à ne faire appel à une femme qu'en dernier ressort, quand aucun homme n'est disponible pour le poste. Elle attire notre attention sur la forme subtile que prend la discrimination : on ne prépare pas les femmes aux responsabilités, on ne leur

communique pas les mêmes informations, bref, on les met pas dans la « pépinière » des futurs responsables. Si bien qu'ensuite un chef de service peut légitimement déclarer qu'il aurait bien nommé une femme à tel poste de responsabilité mais qu'il n'en a trouvé aucune qui soit apte... Certains services restent totalement fermés aux femmes de niveau cadre : ce sont les services d'« hommes d'affaires », comme par exemple celui qui gère des prises de participation de la banque ; ou bien le service négociations du département du commerce extérieur. Cependant, dans certains de ces secteurs, la barrière commence à s'entrouvrir : au département des opérations financières internationales par exemple, il y a maintenant une femme « homme d'affaires » à part presque entière (contre une quinzaine d'hommes...) ; mais c'est au bout d'une longue patience.

Les femmes sont par contre beaucoup mieux acceptées dans les services administratifs d'études et également dans les services touchant la clientèle des particuliers, dans lesquels elles ont la réputation de bien réussir.

Si l'on pousse un peu l'analyse, il apparaît que les femmes sont exclues des postes où se prennent les décisions financières importantes, portant sur de gros montants. C'est-à-dire qu'on fait tout pour les éloigner du pouvoir puisque dans notre société le pouvoir est lié à l'argent. Par contre, on les pousse vers les postes impliquant une certaine « prostitution » (services de gestion de portefeuilles et, dans les agences, « ligne dépôts » par opposition à la « ligne entreprises » considérée comme plus noble). Toujours l'image sous-jacente de la femme-putain ?

On aborde ici l'aspect le plus subtil des difficultés d'ordre psychologique auxquelles nous sommes chaque jour confrontées.

Mais auparavant, il faut souligner un phénomène très peu subtil celui-ci : la répression dont fait l'objet la femme gradée ou cadre qui prétend concilier sa fonction et une activité militante. Cette prétention ne lui sera en aucun cas pardonnée et elle se verra fermer l'accès aux portes auxquelles lui donnent droit sa compétence et sa position hiérarchique. Ainsi Marianne, militante CFDT, attend-t-elle depuis plusieurs années le poste de chef comptable qui correspond à son coefficient. Dans les services du siège, à partir du moment où l'on est « connue pour son engagement syndical », il devient à peu près impossible d'obtenir une mutation. Car aux yeux des chefs de service, la femme cadre militante cumule vraiment toutes les tares !

Appartenant à cette catégorie bizarre et encore mal acceptée de « femme cadre », nous nous heurtons à une série de problèmes qui viennent d'abord de l'attitude des « autres » (hommes et, pourquoi pas ?, autres femmes) mais aussi de l'intérieur de nous-mêmes, de tout ce que l'oppression subie depuis l'enfance nous a fait intérioriser.

Les agressions venues de l'extérieur

Il faut souligner en préalable que ce que nous allons dire vaut pour Paris, où nous travaillons toutes, mais que la situation est bien pire en province.

Il y aurait des volumes à écrire sur la phalocratie et le paternalisme auxquels nous nous heurtons tous les jours.

Schématiquement, on peut dire qu'on demande toujours à une femme de faire ses preuves, qu'on ne lui fait jamais a

priori confiance et qu'elle ne peut se faire reconnaître qu'en travaillant plus et mieux que ses collègues masculins.

Quelle que soit notre situation de famille, on se méfie de nous : des femmes mariées, à cause des congés de maternité ou absences pour enfants malades que notre situation ne va pas manquer d'engendrer ; des célibataires, à cause de notre présumée névrose. Il est fréquent à l'embauche on demande à une jeune femme mariée combien elle compte avoir d'enfants et quand ; il est arrivé aussi qu'un patron anxieux s'adresse en ces termes à une jeune candidate qu'il s'apprêtait à embaucher : « Vous êtes célibataire... J'espère que vous n'avez pas trop de problèmes personnels. En tout cas, je vous en supplie, ne les apportez pas ici : j'ai eu tellement d'ennuis avec des femmes célibataires ! »

LES EFFECTIFS, FIN DECEMBRE 1976

(d'après des chiffres communiqués par la Direction)

	Niveau hiérarchique	Effectif féminin en % de l'effectif total total de la classe
Maitrise	Employés	64,9
	Classe II	62,7
	Classe III	51,3
	Classe IV	31,6
	Classe V	17,6
	Classe VI	7,5
Cadres	Classe VII	4,0
	Classe VIII	1,0
	Hors classes	0,5
	Total cadres	10,7
	Total	53,3

Si l'on considère la répartition du seul effectif féminin, on obtient une concentration particulièrement forte dans les bas échelons.

REPARTITION DES EFFECTIFS FÉMININS (en %)

Employés et classe II	78,6
Classes III et IV	19,2
Classe V	1,6
Classe VI	0,4
Classe VII	0,1
Classe VIII	0,02
Hors classe	0,01

Par ailleurs, bien qu'une certaine « accélération » de la promotion féminine par rapport aux rythmes extrêmement lents du passé se soit produite ces dernières années, les femmes restent, quel que soit leur niveau hiérarchique, très défavorisées par rapport aux hommes en ce qui concerne le rythme de promotion.

RYTHME DE PROMOTION EN 1977 (d'après les tableaux d'avancement)

Passage en classe IV	ont été promus cadres	
	1 homme sur 11	1 femme sur 14
classe V	1 homme sur 13	1 femme sur 23
classe VI	1 homme sur 12	1 femme sur 23

Il semble que ce phénomène ait été particulièrement marqué en 1977, ce qui veut dire que dans notre entreprise le plan Barre à touché plus directement les femmes.

Même s'ils n'en sont pas toujours conscients, la plupart des hommes admettent moins bien l'autorité d'une femme que celle d'un homme. Plusieurs des femmes interrogées ont reconnu qu'il leur était difficile de « taper sur la table » et qu'elles obtenaient plus de leurs subordonnés masculins pour la négociation et le compromis. Elles ont souligné la difficulté (d'ordre physiologique ou psychique ?) qu'elles rencontrent à « éléver la voix ».

Des difficultés d'intégration se produisent aussi dans les « pseudo-loisirs » qui font partie de la vie professionnelle d'un certain nombre de cadres : déjeuners d'affaires, congrès sorties pendant les missions. Lorsqu'on se trouve seule femme au milieu d'un groupe uniquement masculin, il est parfois très difficile d'avoir l'attitude juste — ni effacée, ni aggressive — qui vous permettra d'être pleinement reconnue comme membre du groupe à part entière. Car là plus encore que le reste du temps, il faut récupérer une situation biaisée au départ, à savoir qu'a priori on ne vous prend pas au sérieux et qu'on commence par s'intéresser à votre physique.. .

Les problèmes qui sont en nous

Manque de confiance en soi, difficulté à s'affirmer, manque d'ambition ou d'intérêt pour son travail, ces « faiblesses » souvent reprochées aux femmes dans le monde du travail se manifestent plus nettement au niveau cadre dans la mesure où les possibilités sont plus vastes et le travail plus intéressant. Au niveau cadre s'observe aussi bien souvent une absence de solidarité des femmes entre elles (1).

Il a fallu l'éclosion du féminisme pour qu'on analyse correctement l'origine de ce phénomène. On sait maintenant que l'éducation et la pression sociale développent chez une fille la soumission et non pas l'initiative et la créativité ; elles la persuadent aussi que ce n'est pas en premier lieu dans son travail qu'elle se réalisera. D'autre part, dans la mesure où à quelques exceptions près, elles conservent encore aujourd'hui la plus grande partie de la charge de la maison

(1) Encore que sur ce point aussi, les choses commencent à changer. Ainsi Sophie, cadre dans le Département International où les femmes ne sont admises que depuis peu et sont encore très peu nombreuses, nous a-t-elle raconté qu'un courant d'amitié et même une sorte de réseau d'entraide s'étaient établis entre elle-même et ses homologues

et des enfants, les femmes mariées ont bien souvent « trop de soucis extérieurs au boulot » pour garder l'esprit suffisamment disponible pour celui-ci.

Reste la question de savoir si cette incapacité de beaucoup de femmes-cadres à s'identifier à leur travail, à se définir par leur réussite professionnelle et à s'en satisfaire, peut-être préjudiciable à court terme à leur intégration à part entière dans le monde du travail, n'est pas au contraire quelque chose de très positif à plus long terme. Positif surtout pour les hommes...

« Actuellement, la plupart des cadres femmes sont complètement aliénés par leur travail. Les horaires, en particulier, sont faits pour les empêcher de s'occuper de leurs enfants et d'avoir la moindre activité extra-professionnelle, qu'elle soit sportive, culturelle, politique. Il est bien connu en effet que si l'on veut être bien vu du patron et faire partie des gens bien informés, il faut être là après six heures du soir... Ceci constitue pour l'instant un lourd handicap pour les femmes cadres mères de famille. Mais ce sont peut-être elles qui petit à petit imposeront des changements (horaires de réunion par exemple), avec le soutien des cadres les plus jeunes, hommes et femmes, beaucoup plus sensibilisés à cette question du temps libre et des loisirs. »

(BEATRICE, 30 ans,
cadre dans un service financier)

Le problème de l'attitude à avoir a fait l'objet d'un débat très vif. Françoise (30 ans, cadre d'Etudes) ayant déclaré qu'elle se refusait à employer les « armes des hommes », à savoir le bluff, l'intimidation et plus généralement les rapports de domination. Beaucoup se sont rangées à l'avis de Sylvie : « Il faut parfois recourir à ce type de méthode si l'on ne veut pas être écrasée. Mais il y a moyen tout de même d'avoir une attitude correcte en évitant au maximum d'écraser les autres » .

L'accord a fini par se faire cependant sur l'idée que, comme l'ensemble des femmes au travail, nous pouvions, à notre niveau de cadres, ouvrir la voie à une prise de conscience par les hommes de leur aliénation et à une remise en question du monde du travail actuellement fondé sur des relations de pouvoir.

Mais nous sommes toutes bien convaincues que la route est longue !

SYLVIE, SOPHIE, FRANÇOISE et quelques autres, gradées et cadres dans une banque nationalisée.

femmes cadres dans les assurances

Quand deux collègues cadres, homme et femme, arrivent dans une assemblée, certains pensent que l'une est secrétaire de l'autre. Tel est le rôle que certaines compagnies d'assurances aimeraient pour leurs femmes cadres.

□ Je travaille au groupe Concorde et j'ai confronté mon expérience avec celle de quelques collègues de *La France* et de *La Paix-Abeille* (qui compte 30 % de femmes). Nous avons pu constater d'une part qu'il y a dans la profession très peu de femmes qui soient à la fois cadres et militantes, et d'autre part que dans ces trois sociétés la situation des femmes est largement similaire.

Il y a quinze ans, la proportion des femmes cadres était pratiquement nulle : une exception par-ci, par-là, et c'était tout. là, et c'était tout.

Prime au conformisme

Aujourd'hui, les femmes accèdent plus facilement au grade de cadre, mais alors que la proportion de femmes travaillant dans l'assurance est d'environ 60 % pour 40 % d'hommes la proportion de cadres femmes reste très largement inférieure. L'effectif total du personnel travaillant à la Concorde au 1^{er} janvier 1978, s'élevait à 10 005 personnes, dont 496 hommes et 509 femmes. L'effectif total des cadres était de 325, dont 253 hommes et seulement 72 femmes.

Il est à noter d'ailleurs que depuis 1977 et contrairement à ce qui se faisait jusque-là, la priorité d'embauche semble maintenant donnée aux hommes plutôt qu'aux femmes (dans les années 70 à 75 le pour-

centage de femmes dépassait les 65 %).

Mon opinion est qu'en cette période où les chômeurs sont nombreux, le patronat donne la priorité aux hommes, partant du principe que c'est d'abord l'homme qui doit travailler, le salaire de la femme étant un salaire d'appoint. Cette opinion n'est pas entièrement partagée par mes collègues qui voient dans ce fait une volonté de rééquilibrage du personnel tendant à arriver aux 50/50...

Bref, si les femmes accèdent plus souvent à l'encadrement que par le passé, elles y restent, et de loin, minoritaires. La plupart se retrouvent au plus bas niveau de l'encadrement, en majorité des sous-chefs de services. Et le plus souvent, elles obtiennent un grade de cadre technique dû à leurs compétences professionnelles : elles n'ont pas de personnel à diriger.

C'est le cas notamment, pour ce qui concerne la Concorde, de toutes les femmes figurant au grade d'Assimilés sous-chefs, dans la plupart des sous-chefs femmes (alors que les hommes ont des responsabilités d'encadrement) et de quelques chefs adjoints.

Pour les autres, celles qui ont des responsabilités d'encadrement, ce sont des femmes que l'on considère comme très féminisées (mais pas du tout féministes) choisies à ces postes parce que la plupart des services qu'elles dirigent sont composées d'une très grande majorité de femmes, voire dans certains exclusivement de femmes. Aussi estime-t-on qu'elles seront plus aptes à faire marcher ces services, sans heurts. De plus leur condition de femme exclut toute concurrence avec les hommes qui supervisent ces services. Le poste d'encadrement dévolu à ces femmes est en

Groupe Concorde : Répartition des effectifs par grade et sexe au 31.12.1977

	Hommes	Femmes	Total
Direction	24	2	26
Fondé de Pouvoir	18		18
Chefs de Division	20	3	23
Chefs de Service	31	5	36
Chefs Adjoints	27	17	44
Sous Chefs	32	23	55
Ass. Sous Chefs	25	20	45
Attachés de Direct.	5	1	6
Inspecteurs Sin.	21	1	22
Inspecteurs Adm.	15		15
Inspecteurs du Cadre	35		35
Total	253	72	325
A M 3	25	45	70
A M 2	34	44	78
A M 1	23	50	73
Total	82	139	221
Employés	161	298	459
Total	496	509	1005
Producteurs salariés de base	2	10	12

général ce que l'on appelle une « voie de garage ». Surtout, elles sont choisies à ces postes en raison de leur conformisme et leur absence totale d'esprit de contestation. Elles doivent être reconnaissantes d'avoir été choisies *bien que femmes*, remercier, obéir... et faire obéir leur personnel en faisant, si besoin est, appel aux sentiments : « Vous n'allez pas me faire cela à moi » ? « Moi aussi j'ai des enfants et je ne m'absente jamais ».

Je trouve que les femmes qui ont été longtemps complexées par le système ne se sont pas encore dégagées de ces complexes. Elles sont le plus souvent, lorsqu'elles encadrent du personnel, des agents du patronat très efficaces.

Pas de femmes inspecteurs

Il existe dans la profession de l'assurance des cadres un peu à part : les inspecteurs. Leurs rôles sont divers : ils visitent des locaux à assurer pour contrôler des systèmes de sécurité, discutent du contrat avec les clients, supervisent et animent un certain nombre d'agences avec contrôle du travail effectué par ces agents, ils rencontrent les clients importants, etc. Ces inspecteurs bénéficient d'un certain intérêt sur le chiffre d'affaires, d'où des situations assez lucratives.

Il y a aussi les « inspecteurs-sinistres », chargés de régler sur place les sinistres... cela implique des contacts avec les avocats de la société, les victimes d'accidents ou leur mandataires, les médecins conseils. Leur rôle principal est de discuter du montant des indemnités à alouer pour un préjudice défini, rôle assez délicat,

puisque'ils font « sortir l'argent » de la société.

Dans aucun de ces postes on ne trouve de femmes, sauf très exceptionnellement : une à la France, une à la Concorde, dont le cas n'est d'ailleurs pas représentatif.

On considère donc que pour ce genre de poste une femme n'est pas capable de discuter d'égal à égal avec un gros client ou un avocat, qu'elle se laissera facilement berner ou qu'il suffit d'un bon repas bien arrosé pour en faire ce qu'on veut.

Lorsque les patrons, au cours d'une discussion, sont obligés d'admettre qu'une femme est aussi

Un clavier n'est pas plus féminin qu'un fourneau. Mais...

capable qu'un homme de discuter le montant d'une prime ou d'une indemnité de sinistres, ils laissent entendre que personnellement ils n'y sont pas hostiles, mais que le public, la clientèle, ne veut pas discuter avec une « bonne femme ».

A contrario, les quelques femmes qui ont pu accéder à ces postes ont été obligées de se montrer particulièrement dures et agressives. Elles ne sont pas seulement contestées par le client, elles ont ensuite à faire admettre auprès de leur supérieur ou de la Direction le bien-fondé des positions, qu'elles ont prises. A force de mener ce double combat, elles se font évidem-



ment une réputation de chipies, voire même de harpies.

En général, à diplôme égal, et à qualification professionnelle égale, il faut toujours qu'une femme se montre supérieure à un homme pour accéder au même poste. A la Concorde, les jeunes gens diplômés sont engagés immédiatement comme cadres ou attachés de Direction, tandis que les femmes, même diplômées, doivent toujours attendre au moins quelques mois.

De plus, on trouve en général normal qu'une femme arrivant à un certain niveau de travail soit elle-même capable de faire son propre secrétariat... la femme est toujours dactylo, même si elle est docteur en Droit et il n'est pas nécessaire de lui donner une secrétaire...

En définitive, une femme qui veut faire carrière doit être d'abord une bonne caution du système, d'autre part, elle doit se battre sans arrêt sur tous les fronts, enfin, elle doit y sacrifier la vie familiale. On tient grand compte du célibat ou, au contraire, des maternités probables.

Ceci explique sans doute aussi qu'il y ait peu de femmes cadres qui soient également des militantes.

A LA SECURITE SOCIALE inspiratrices ou amuseuses

□ A la Sécurité Sociale comme ailleurs, on constate que pour une progression de carrière identique, un niveau de disponibilité, une quantité et une qualité de travail bien plus importantes sont nécessaires et même ne suffisent pas.

A la suite du système de personnalisation des coef-

ficients hiérarchiques, on constate que les ajustements bénéfiques ont surtout été dispensés aux cadres masculins... Quelques miettes, pour sauver la face, sont allées aux femmes. On reconnaît pourtant très officiellement que c'est telle femme qui dans la « maison », constitue l'élément solide de tel circuit. Cette tendance risque fort de se confirmer et même de s'amplifier.

Pour les femmes cadres, la formation continue est acceptée du bout des lèvres, et cantonnée à des secteurs ou à des programmes proches du dilettantisme.

Refus absolu de reconnaître (à tous les sens de ce terme, philosophique, juridique, etc.) qu'une femme puisse avoir une véritable compétence débouchant sur un pouvoir.

Bien qu'on s'en défende, et quelquefois avec une entière bonne foi, on semble incapable d'imaginer que les femmes aient d'autres rôles à jouer que d'être les inspiratrices, ou cadres-adjoints d'un cadre principal masculin, ou les amuseuses, y compris sur le plan intellectuel. Ces dames, même et surtout si elles sont cadres, doivent mettre de la joie, de l'ambiance dans la « maison », de la finesse ; détendre l'atmosphère, permettre les concertations, ne heurter rien ni personne.

On développe toujours (explicitement ou implicitement) l'appel au dévouement, d'autant que nous assurons un « service public » vis-à-vis des assurés sociaux ou allocataires ; on souhaite que la femme cadre, à partir de la notion de service public, et en utilisant sa finesse naturelle (!) puisse

servir de levier pour faire marcher le personnel sans douleur.

Ajoutons que beaucoup de non-cadres perçoivent la femme-cadre comme une exception, dont les prérogatives seraient le fait, soit d'une « trahison » de son milieu et de ses collègues, soit d'une originalité plus ou moins tolérable.

A LA RATP charme et déqualification

□ Ma réflexion a commencé par une révolte.

Ensuite, j'ai cherché à comprendre et à prouver que j'étais capable d'initiatives, d'idées et d'action.

Il faut dès l'abord préciser que j'ai fait des études de droit, et que les facultés de droit ont une tendance particulière à reproduire les stéréotypes sociaux.

Ma « différence » m'est de manière très confuse apparue dès ce moment, toutefois, à travers certaines réflexions des garçons. Ils protestaient contre les filles qui prenaient les places (nous réussissions aussi bien qu'eux), se mariaient, et naturellement devaient cesser de travailler.

J'ai réagi en accumulant volontairement le maximum de diplômes, non par passion du travail, mais parce qu'avec un grand nombre de diplômes, je pensais avoir au moins une situation égale à celle d'un homme dont la carrière serait moyenne.

La suite m'a prouvé que j'avais raison. J'ai compris aussi que j'avais depuis longtemps intérieurisé comme inévitable cette inégalité à laquelle je me suis trouvée confrontée dans le monde professionnel.

Au moment de chercher un emploi, on sait bien



Se battre, discuter, s'imposer. Ensuite libérer les tensions.

qu'il existe des emplois réservés aux hommes : on ne l'apprend donc pas.

Pourtant le choc avec la réalité est dur, surtout lorsque l'on a besoin de travailler. Au cours de cette recherche d'emploi, je me suis fait dire par un chef de service « ouvert » d'un établissement hospitalier (gestion de l'hôpital). « Nous avons fait l'expérience d'un délinquant, il faudrait faire celle d'une femme ». C'était il y a treize ans et depuis ces emplois se sont dévalorisés : il ne tiendrait peut-être plus le même langage aujourd'hui.

C'est par hasard que je suis entrée en 1965 à la RATP, et en 1966 au service du contentieux. On pensera peut-être que la RATP était moins misogyne que d'autres professions. Une expérience du service m'a vite appris qu'on le féminisait volontairement

- parce qu'il n'y avait aucun avancement ;
- parce que la Direction pensait que les femmes faisaient ce qu'on leur demandait ;
- parce qu'il y a avait là

un certain rôle de « représentation ».

On m'a tout de suite fait savoir que je ne serais pas versée dans la section administrative (je suis spécialisée en droit public), parce qu'étant plus diplômée qu'un collègue, je le gênerais dans sa carrière.

Je me suis donc retrouvée à faire du droit privé. Quoi qu'on fasse, si l'on cesse de pratiquer ce en quoi on s'est spécialisé, on se déqualifie.

Les femmes sont, comme je l'ai dit plus haut, utilisées à un rôle de représentation : la RATP, en tant qu'organisme spécial de Sécurité sociale, peut sans le concours d'un avocat déposer des dossiers devant le tribunal correctionnel. Les hommes pour la plupart se sentent humiliés de se trouver confrontés aux avocats, et donc dévalorisés. C'est aux femmes que ce rôle est dévolu. On veut leur faire croire qu'elles sont plus dures que les hommes pour ce genre de travail. Que de fois n'ai-je entendu dire : « avec votre charme vous gagnerez l'affaire ».

Néanmoins il faut faire sé-

rieux, et le style chaisière est bien vu. Une collègue et moi-même avons osé en 1971 mettre pour la première fois un pantalon pour venir au bureau. Nous nous étions concertées pour faire front ensemble aux éventuelles attaques. Il est vrai que pour les hommes, à cette époque, le complet veston plaisait beaucoup à la Direction.

Il y a aussi le ton des supérieurs (hommes ou femmes) qui vous appellent « mon petit » à tous les tournants de phrase si vous êtes une femme, mais ce vocabulaire n'est jamais utilisé avec un homme. Si l'on se rebelle, on est traité de féministe, suprême injure !

Peu à peu, on finit par douter de soi, ne plus savoir ce qu'on peut faire et peu à peu s'installe la certitude de l'infériorité : volontairement, on manœuvre pour ne pas faire tel ou tel travail.

Pour moi, la réponse a consisté à me syndiquer et à militier. A la surprise générale, parce que je ne m'étais jamais rebellée, consciente que la révolte seule ne servirait à rien. □

la solitude particulière des secrétaires de direction

SECRETAIRE (de secret) «C'est proprement celui dont l'emploi est de faire et d'écrire des lettres, des dépêches pour une personne, à laquelle il est attaché. Dans l'Administration, ce nom est donné à des fonctionnaires dont les attributions sont fort diverses.» (Définition 1884)

Beaucoup de femmes cadres sont secrétaires de direction.

**A-t-on jamais remarqué que c'était une façon spécifique d'être cadre?
Ici deux femmes en débattent librement.**

ISABELLE. Je suis une exception. J'ai été pendant plusieurs années secrétaire d'un directeur, mais je ne le suis plus. J'ai un travail intéressant, risqué, autonome. C'est presque l'antithèse du secrétariat de direction, où l'autonomie est extrêmement rare. Je connais des directeurs qui travaillent avec leur secrétaire de direction depuis dix ans, quinze ans et davantage. J'ai posé à un chef du personnel cette question : « Dans le cas où vous seriez contraint de licencier un directeur, que feriez-vous de sa secrétaire ? » Il m'a répondu : « Je la licencie aussi ». Effectivement, on vient de licencier un directeur que je connais, et sa secrétaire aussi s'en va. Je suis sûre qu'un jour, s'il en a la possibilité, il la reprendra avec lui. D'une certaine façon, ils sont un couple. Ils ont longtemps navigué ensemble. Elle connaît ses manies, son écriture, sa façon de travailler. Elle filtre les communications, elle connaît la maison et les clients. Et elle entretient le climat, sert le café... Oui, un couple.

LAURE. Ce mot me gêne. Je ne suis pas d'accord pour analyser une situation de travail selon des schémas freudiens. Ce sont des salariées, aux ordres d'un chef. Toutes les secrétaires connaissent ces problèmes d'adaptation, et sûrement aussi beaucoup d'autres salariés.

ISABELLE. Il y a une différence. A mon avis, la relation « couple » est le piège particulier du secrétariat de direction, comme le « dévouement maternel » pour les infirmières. Qu'on le veuille ou non, quand on travaille le tiers de son temps avec le même homme, on s'adapte, on se familiarise, on s'implique.

Il faut ajouter que la docilité est une condition de réussite dans la plupart des entreprises.

Le titre de secrétaire de direction ne s'obtient pas facilement. Il y faut beaucoup de patience, beaucoup de zèle, avoir servi beaucoup de petits cafés, avoir fait, parfois, un peu de chantage... Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de feuilles de paie portant la mention secrétaire de direction. Dans la société où je travaille, il y en a peut-être trois pour un total de cinquante secrétaires. Beaucoup d'autres ont les charges et les risques de la fonction sans en avoir les avantages.

LAURE. Il faut dire aussi qu'un certain nombre de directeurs jouent des rivalités « de bonnes femmes », au besoin les suscitent, de façon à laisser dans l'ombre les questions de compétence professionnelle, les promotions et les augmentations de salaires. On procède par grâce et disgrâce, pour n'avoir jamais à dire : « je vous paie tant parce que votre travail vaut tant ».

On embauche de nouvelles filles, jeunes et jolies ; on refuse de la promotion à des secrétaires qui ont dix ans de plus d'ancienneté. C'est le coup de la femme supplantée par une « rivale », plus jeune, auprès d'un chef qui, dans l'histoire, joue les arbitres.

ISABELLE. Avec un homme, ils n'oseraient jamais, ils ne pourraient pas pousser aussi loin le chantage affectif. J'ai droit tous les matins à un déluge de paternalisme de la part d'un jeune chef qui a 28 ans, j'en ai 29. Il me donne du « ma petite fille » à n'en plus finir, c'est

le plus fier et le plus misogyne. Les mêmes font ce qu'ils peuvent pour vous saboter sur le plan professionnel, et vous invitent à sortir le soir quand leur femme est en vacances. Selon les heures on joue le père ou l'amant. C'est tout de même incroyable, cette quasi-impossibilité de vivre des relations de travail normales dans l'entreprise.

LAURE. C'est bien fait pour nous. Nous n'avons qu'à refuser le jeu. Je ne dis pas qu'il faille être systématiquement revêche et hostile. Je veux dire qu'il faut refuser de placer sur le plan affectif une relation ou une revendication d'ordre professionnel. On vous accorde les augmentations comme des faveurs individuelles : « Ne le dites pas, surtout dans la conjoncture actuelle... » Nous sommes supposées tout croire et culpabiliser à chaque demande. Il faudrait commencer par comparer les feuilles de paie.

Dans mon entreprise, des femmes l'ont fait. On leur refusait la maîtrise. Elles sont allées à la direction du personnel et elles ont dit : « Nous avons comparé nos salaires, nous avons constaté qu'ils ne correspondent ni à la qualification ni à l'ancienneté. Nous estimons que nous avons droit à la « maîtrise ». Trois d'entre elles l'ont obtenue.

ISABELLE. Je crois que beaucoup de filles n'en sont pas encore là. Elles ont été conditionnées dès l'enfance à des rôles de docilité : le père, le mari, le patron. De même qu'un directeur est habitué, en tant qu'homme, à se faire servir par sa mère, sa femme, sa secrétaire. Je ne dis pas que cette transposition des rôles familiaux dans l'entreprise soit innocente, ou inévitable, mais on peut vérifier que le jeu continue...

Tant de filles semblent incapables de se rebeller contre leur chef, de mener une discussion objective avec lui. Ou bien on accepte le rôle, ou bien on le conteste et on est vite amenée à donner sa démission.

Je ne crois pas exagérer en disant qu'une parfaite secrétaire de direction, c'est quelqu'un dont on peut obtenir n'importe quoi, n'importe quand. Je connais un directeur qui téléphonait à sa secrétaire à trois heures du matin pour lui dicter un courrier, parce qu'il venait d'avoir une idée... Cette secrétaire était particulièrement laid, mais cher payée. Donc toujours disponible. Il y a des écoles de secrétariat où cela s'enseigne. Je n'y suis jamais passée, mais j'ai fait des stages où circulent d'ailleurs d'incroyables his-

toires. Au cours de ces stages on m'a demandé : « Si la femme de ménage ne vient pas, nettoieriez-vous les carreaux de votre patron ? » J'ai répondu « non », et ça n'a pas plu.

LAURE. Tu connais des secrétaires de direction « de haut niveau » qui ont tout de même d'autres qualités que de prendre docilement du courrier. Pourrais-tu les typer davantage ? Qui sont-elles ?

ISABELLE. Ce sont souvent des filles qui ont beaucoup étudié : le lycée, l'université ou HEC, parlant une ou plusieurs langues. Elles ont un sens très sûr des relations et des situations. Mais rien à voir avec le genre hôtesse : la secrétaire de direction « de haut niveau » est tenue d'être intelligente et efficace, plutôt que jolie. Une jolie fille qui deviendrait secrétaire du directeur général serait EN PLUS intelligente. On n'est plus au niveau des relations publiques et des cocktails, on est au niveau du pouvoir, c'est autre chose. Les secrétaires de direction ne sont généralement pas le genre de femme que les chefs de service souhaitent emmener en voyage. Beaucoup d'entre elles vivent leur travail comme une religion. Elles s'y investissent à fond. La plupart de celles que je connais sont célibataires ou divorcées, ou d'âge canonique, ou dotées d'un mari lui-même très occupé. Elles sont rarement drôles.

Il y a quelques temps, un directeur m'a refusée comme collaboratrice et je lui ai demandé pourquoi. Il m'a répondu : « Vous me semblez un peu trop jolie pour ce genre de responsabilités ».

On voit que, si le « physique » est réputé ouvrir certaines portes, il en ferme d'autres. De toute façon, il ne permet jamais à une femme de faire carrière.

LAURE. Quand il joue, c'est plutôt pour renforcer le pouvoir de l'homme et la dépendance de la femme.

ISABELLE. D'accord. Et si je parle d'un certain rapport de « couple » entre un directeur et une secrétaire de direction, il s'agit d'un couple où la femme ne gagne son indépendance financière qu'au prix d'une soumission. Elle n'a pas, NE DOIT PAS AVOIR de personnalité. Elle ne peut espérer aucune autonomie de carrière. Sa vie professionnelle est à l'ombre du chef, la preuve c'est qu'on les licencie ensemble.

Je ne connais qu'un seul directeur qui prépare sa secrétaire à prendre la responsabilité du travail après lui. Mais il

est de la nouvelle génération : trente ans, HEC, bien dans sa peau, bien dans la vie. Le mythe du chef ne l'intéresse pas.

Les autres ne veulent pas d'une femme égale. Ainsi, je sens que je n'ai pas la confiance des autres cadres. Je dois sans cesse prouver que ce que je fais, je peux le faire. Et il me semble que parce que je suis une femme, on trouve plaisir à m'en demander plus qu'aux autres, par exemple de rester en réunion jusqu'à neuf heures du soir.

Parallèlement mon ancien patron me téléphone encore avec l'espoir que je reviendrais travailler avec lui parce qu'il manque d'une personne de « confiance ». Toutes les pressions se conjuguent, en fait, pour me faire renoncer à l'autonomie que j'ai gagnée et me remettre dans un

rôle classique de femme : efficace, et même indispensable, mais au service de la carrière d'un homme.

LAURE. Je me demande si ce maintien des anciens rôles ne fait pas plaisir à tout le monde, aux femmes comme aux hommes. C'est tentant aussi d'exercer un pouvoir invisible, un rôle d'éminence grise, de se savoir inconnue, méconnue mais irremplaçable. Il y a si longtemps que la division sexuelle du travail fonctionne de cette façon.

ISABELLE. C'est la seule valorisation que puisse espérer aujourd'hui une secrétaire de direction. C'est peut-être une grande satisfaction, mais il y a des satisfactions aliénées, dans le travail comme dans le mariage. La chance des femmes serait de s'en apercevoir. □



Un film où l'homme au chômage découvre sa maison aux heures creuses, tandis que sa femme se sent déposée-sédée.

corps et idéologie

Parler du travail des femmes, c'est mettre en question les images contradictoires du corps considéré tour à tour comme objet érotique et comme instrument de production: production d'enfants, production économique. A ce sujet, les travailleuses commencent à dire ce qui jusqu'à présent ne se disait pas, et sont en train de contester beaucoup d'«évidences» établies.

On a sous-estimé l'avantage que représente, pour le capitalisme, l'idéologie de la femme objet: non seulement elle stimule les marchés de la mode, du spectacle, des produits de beauté, etc... mais elle masque l'exploitation du corps au travail. L'histoire réelle du travail féminin depuis 150 ans est censurée, comme restent censurées ou interdites certaines photographies de femmes en usine.

Il y a quelques années, dans son beau livre «Ainsi soit-elle», Benoîte Groult rapportait cette circulaire de la Direction des Raffineries du Nord en 1860: «Ce sont les femmes qui seront employées à décharger les betteraves la nuit dans les raffineries parce qu'elles sont plus habiles et plus souples que les hommes et parce qu'elles résistent mieux à la boue et au froid».

Il ne manquait pourtant pas, dès cette époque, de discours sur la grâce naturelle et la fragilité physique des femmes. Seulement le discours de politesse mondaine de galanterie, ne concerne plus que la «vraie femme», celle de la bourgeoisie. Les travailleuses de la mode et des magasins doivent en jouer la comédie sans en avoir les bénéfices. Et d'une manière générale, pour le patronat de choc qui pense «main-d'œuvre», la distinction de sexe est accessoire, toute l'histoire ouvrière en témoigne.

Benoite Groult cite encore une revue d'orientation sur les carrières féminines, qui déconseille aux femmes la médecine «parce qu'elle réclame un équilibre nerveux qui n'est pas l'apanage des femmes et oblige à supporter des spectacles pénibles». Mais la même revue recommande les métiers de sage-femme et d'infirmière.

Récemment, le personnel hospitalier féminin de l'hôpital de Soissons soulignait le même contraste entre, d'une part, les propos idéalistes sur la vocation féminine, maternelle, des infirmières, anges de douceur et de dévouement, et d'autre part les conditions pratiques du travail à effectuer de nuit comme de jour. Le fait, par exemple, qu'il n'y ait que 4 hommes sur 125 aides-soignantes, signifie que les manipulations de malades - quelque soit leur état et leur poids - sont surtout faites par des femmes.

On voit l'ambiguité des arguments fondés sur le «physique». Cette ambiguïté est encore plus évidente en temps de guerre: les femmes sont alors admises à tous les rôles, comme les travailleurs devenus soldats sont admis à des promotions exceptionnelles.

La paix revenue, l'ordre ancien se réinstalle. En 1918, au lendemain de la guerre, un député demandait au parlement d'accorder aux femmes le droit de vote: «Les femmes se sont presque toutes mobilisées aux champs, dans les usines, dans les ambulances, dans les administrations!» La chambre des députés se prononça en faveur du droit de vote des femmes parce que «dans une démocratie, ceux qui ne votent pas ne comptent pas».

Mais le projet rencontra l'opposition du Sénat, une opposition dont le rapporteur Alexandre Berard donne le ton: «Plus que pour manier le bulletin de vote, les mains des femmes sont faites pour être bâties, bâties dévotement quant ce sont celles des mères, amoureusement quand ce sont celles des femmes et des fiancées».

La même logique a fonctionné pendant des siècles pour interdire aux femmes le travail intellectuel. Il faut relire Virginia Woolf, dans «Une chambre à soi», expliquant pourquoi même en art et en poésie, l'interprétation du monde a toujours été faite au masculin. Les femmes en étaient exclues, comme Virginia Woolf elle-même s'était vu interdire, en tant que femme, l'entrée de la bibliothèque d'Oxford.

Mais de l'univers intellectuel étaient exclus aussi, elle le souligne, les hommes de milieu populaire qui auraient aspiré à une activité intellectuelle ou artistique. Et dans le monde du travail aujourd'hui, l'ambiguité des discours sur le corps concerne aussi bien les hommes que les femmes. Il faudrait mettre en parallèle avec l'idéologie de la «féminité», celle de la «virilité» cultivée à l'usage des ouvriers. C'est ce qu'un métallo accidenté du travail appelle l'idéologie Tarzan: «Quand il n'y a pas de chariot, on nous dit: «Tu es un homme fort. Tu peux porter.» On parle de risque: il faut voir la manière dont les gens sont amenés à prendre des risques. Le risque découle des choix de production et aussi de toute une idéologie diffuse, véhiculée par l'éducation. On nous fait lire des Tarzan. Alors on joue au Tarzan. On enlève sa ceinture de sécurité. On porte trop lourd. On cède à une certaine glorie du risque physique».

Pour les hommes et pour les femmes, la réalité physique de la surexploitation apparaît avec l'âge: défense de vieillir pour la femme objet, usure précoce des «Tarzans» ouvriers.



« L'affranchissement de la femme est dans le travail affranchi ». Publicité d'une brochure « Socialisme et Sexualisme », parue en 1893 dans le journal de Guesde et Lafargue. « Plus la technique se perfectionne, pensait Lafargue, plus elle mêle et confond la femme et l'homme dans le travail social ».

obstacles à la syndicalisation

1 - Quels sont les obstacles à la syndicalisation des travailleuses ? Comment les dépasser ?

Voici l'expérience des syndicalistes CFDT de Haute-Normandie présentée à la conférence nationale des 1er et 2 février 1978.

Dans notre région de Haute-Normandie, plusieurs expériences de syndicalisation des femmes ont été réalisées : syndicalisation parfois spontanée, phénomène de ras-le-bol sur des situations très spécifiques aux femmes ; syndicalisation réfléchie et prise en charge par l'ensemble de la section syndicale.

Mais des blocages aussi sont apparus, dont nous indiquons ici les niveaux et un certain nombre de causes.

L'entreprise et le pouvoir patronal

L'emploi : Peu de femmes trouvent un emploi, on se tait plutôt que de le perdre. C'est plus difficile à une femme de travailler que pour un homme surtout en récession économique.

Horaires : trop longs dans le commerce avec les nocturnes. Dès la sortie il faut faire les courses, prendre les enfants, préparer le repas. Il est hors de question de venir à une réunion syndicale. Il n'y a pas de crèche, ni de garderie. Les nourrices : « c'est fou ce que cela coûte ».

Salaires : Toutes les femmes ou presque sont au SMIC. Les travailleuses, conditionnées par le discours patronal, considèrent souvent leurs salaires comme un salaire d'appoint. Elles travaillent pour mieux vivre et ne pensent absolument pas que cela pourrait être un moyen de contribution à l'activité de la société. C'est « normal » que les hommes gagnent plus. La direction joue sur cet aspect.

Les conditions de travail - le boni - le rendement. Presque

toutes les travailleuses sont au rendement, au boni. Même dans les bureaux il y a contrôle des cadences. Cela crée la division. Les cadences pour les femmes, les postes de responsabilité pour les hommes. La femme exécute, l'homme commande. La charge mentale et physique du travail répétitif conditionne les femmes à se soumettre.

La formation professionnelle concerne les hommes - peu de femmes en bénéficient - peu de cadres femmes - pas d'avenir professionnel.

Le patronat les conforte dans leur rôle de mère et d'épouse et l'on voit fleurir les propositions d'horaire variable et de chômage partiel pour les femmes, tout en étant répressif sur l'absentéisme dû souvent à la grossesse, aux enfants malades, aux défauts de

gardes d'enfants, aux fatigues nerveuses.

Le rôle répressif des cadres. Ils poussent au boni, contrôlent la tenue des travailleuses. L'aspect physique dans son ensemble.

« Pour avoir de la promotion, il faut coucher avec ».

Blocages dus aux travailleuses elles-mêmes

Les travailleuses ne se retrouvent pas dans les revendications des sections CFDT. On ne parle jamais des problèmes posés par la double journée, les enfants etc. Cela reste des problèmes privés et non des revendications à défendre dans l'entreprise.

« Ce n'est pas aux femmes de faire du syndicat c'est d'abord aux hommes, nous avons assez de travail à la maison. »

« Les militantes n'ont rien à faire chez elles, elles vont encore traîner au syndicat. »

« Le syndicat marcherait mieux si c'étaient des hommes. »

Blocages dus aux maris

« Une seule cotisation dans le foyer cela suffit. »

« J'ai une fille, mon mari fait équipe, nous avons beaucoup de difficultés pour nous rencontrer. Lorsque je suis allée au Congrès, cela ne lui a pas plu. »

« Tu peux te syndiquer à condition que cela ne dérange rien à la maison. »

« Mon mari est militant et pourtant j'ai les mêmes problèmes. »

« Quand je reste à une réunion syndicale, mon mari me dit « Tu t'en fous, de ta fille. »

Les maris influencent énormément la syndicalisation. Chez nous, les travailleuses qui étaient à la CFDT, à la création de la CGT, sont passées dans cette organisation parce que leur mari est à la CGT.

« Comment prendre en charge le problème des travailleuses, ce ne sont que des réflexions. Il n'y a rien au plan pratique, dit un militant CFDT. Sur quoi syndiquer ?

Le chômage le mercredi, les horaires variables, l'avortement, la garde et l'éducation des enfants, ce sont donc des problèmes de femmes.

Comment surmonter ces blocages au niveau de la section syndicale CFDT ?

Pour surmonter ces blocages, voici une expérience de syndicalisation SAGEM Rouen. Dans notre section, les revendications des femmes sont prises au même niveau que celles des hommes.

— Les conditions de travail sont les mêmes pour les hommes que pour les femmes (mais elles sont plus nombreuses à travailler dans de mauvaises conditions. presque toutes les femmes sont dans des conditions de travail plus difficiles).

— De même pour les classifications, les salaires où certains travailleurs se trouvent dans les mêmes conditions (en moins grand nombre aussi évidemment).

Notre but dans la section syndicale est de poser des revendications qui améliorent les conditions de vie et de travail des travailleuses en remettant en cause les mentalités « sans trop se buter contre les travailleurs ». Revendications qui font réfléchir les hommes et ne confortent pas les femmes dans leur état d'exploitation et de dépendance.

Aussi nous demandons :

— jours de congé pour enfant malade (hommes et femmes)

— congé de maternité plus long à gérer par le couple

— réduction du temps de travail (hommes et femmes)

— crèches

— formation importante pour les OS avec possibilité pour les femmes de passer professionnelles

— reconnaissance de la polyvalence

— suppression du travail au rendement.

Depuis un an, certaines priorités ont été prises

— engagement de trouver plus de militantes, de les former afin d'avoir plus d'impact sur la section

— priorité aux femmes dans les tournées des ateliers. Les délégués se déplacent et vont discuter avec les travailleuses dans les ateliers. A travers ces tournées, possibilité de remettre en cause la division artificielle créée entre les hommes et les femmes.

Toute cette pratique a mis en évidence les blocages à la prise en charge des revendications des travailleuses, mais la réflexion de la section a ce sujet n'est pas encore assez approfondie.

Beaucoup de camarades se rendent compte qu'il y a problème : quelques-uns disent parfois quand ils défendent une fille : « Oui, c'est bien un problème de bonne femme » ou « Les filles se mangent le nez entre elles pour le bon », ou « Elles ne parlent que de cuisine, de lessive : Qu'est-ce que tu veux faire avec ça ? »

Quelques camarades ne sont pas solidaires du mouvement des femmes, car ils ne voient rien déboucher sur le plan pratique syndicale et pensent que ce ne sont que parlotines qui n'aboutissent à rien et que si les travailleuses se trouvent moins mobilisées c'est parce qu'elles le veulent bien, c'est parce qu'il n'y a rien à faire, que si elles faisaient un effort de volonté, elles s'en sortiraient toutes seules.

Souvent aussi, ils comprennent difficilement les problèmes des femmes dont les maris ne sont pas militants car pour la plupart le partage des soucis familiaux

est chose faite dans leur foyer.

Des moyens concrets ont été mis en œuvre.

— des tracts, affichages qui ont permis aux femmes de constater leur situation et ainsi de réagir par rapport à celle-ci

— tracts et bandes dessinées décrivant le rôle, la situation des femmes dans leurs conditions de vie et de travail.

— affichage répondant souvent à une attaque plus précise de la direction contre les femmes et qui amenaient des propositions CFDT aux problèmes que rencontrent actuellement les femmes :

- l'horaire flexible proposé par la direction et auquel les travailleuses (en particulier) répondaient favorablement

- l'absentéisme qui touche beaucoup plus les femmes en raison de la garde des enfants et des conditions de travail

- la proposition du mercredi libre pour les femmes ayant des enfants en âge scolaire

- les enquêtes salaires mettant en évidence que les femmes subissent les niveaux les plus bas, les plus mauvaises qualifications, d'où les plus bas salaires.

— puis un affichage sur la plate-forme revendicative CFDT. Les problèmes des travailleuses ont été soulevés à partir des quatre points suivants :

- garde des enfants (crèches)
- double journée de travail
- prestations familiales
- réduction du temps de travail.

Dans toutes les interventions, notre souci fut de faire partager les problèmes rattachés à la condition féminine par les hommes (par la société dans son ensemble) et ainsi de déculpabiliser les travailleuses.

2 - Comment les travailleuses de la caisse nationale de sécurité sociale de Toulon, ont avancé leur réflexion sur les crèches, les horaires variables et l'emploi.

■ La Caisse Nationale militaire de Sécurité sociale a son centre à Toulon (Var).

C'est une administration autonome placée sous la tutelle de trois ministères : Défense nationale, Finances et Affaires sociales. Elle a des antennes dans les grandes villes de France.

Il y a environ 1 200 agents à Toulon. Le personnel est composé de plus de 65 % de femmes.

28 avril 1975 : une centaine de personnes, en majorité des femmes, se massent dans l'escalier de la Direction pour obtenir la construction d'une crèche. Le 23 mai, une délégation se rend à la mairie de Toulon pour protester contre le manque d'équipements collectifs, surtout les garderies et crèches.

Janvier 1978 : la crèche est terminée. Le recrutement du personnel est en cours.

La crèche a été construite à une trentaine de mètres de la C.N.M.S.S. La construction est financée par la Caisse et le fonctionnement sera entièrement à la charge de la Mairie. Les trois-quarts des places en crèche ou jardin d'enfants seront réservées aux enfants du personnel, le reste ira aux habitants du quartier.

Depuis la CFDT est devenue « populaire » à la Caisse : un stage d'initiation syndicale effectué peu après, a regroupé une presque totalité de jeunes femmes dont plusieurs sont devenues militantes.

Analysant cette lutte deux ans après, nous pensons que cette action a abouti parce qu'elle correspondait à un besoin réel. Pourtant, le choix prioritaire exprimé par les travailleuses à l'époque, s'orientait vers une étude des horaires variables.

Le syndicat a pris les moyens d'en assurer le succès (questionnaire, réflexion de longue haleine, temps suffisant pour faire progresser la prise de conscience, réflexion alimentée par une information permanente) car, contrairement à une démarche peut-être plus naturelle chez les hommes, l'action syndicale ne s'impose pas a priori chez les travailleuses comme le meilleur moyen de solutionner leur difficultés.

L'action a pris la forme d'un processus : le questionnaire a été remis à chaque travailleuse qui a pu l'emmener chez elle, réfléchir à sa situation personnelle, exposer ses idées lors de l'A.G. et s'impliquer dans une démarche commune.

Il semble que le sommet de l'action ait été le moment situé entre l'occupation des locaux et la table ronde avec la Direction. Un reflux a suivi, dû peut-être à l'incapacité des femmes à porter leur victoire, l'insécurisation devant une situation inhabituelle de pouvoir et la crainte de la répression.

Actuellement, la réflexion sur les horaires variables se poursuit à la Caisse, mais plus prudente parce que l'accord entre les positions confédérales et l'aspiration des travailleuses sur ce point est loin d'être fait.

Nous nous sommes interrogés sur notre pratique syndicale : le syndicat est-il plus sensible à la situation des travailleuses de la C.N.M.S.S., agit-il contre toutes les discriminations et les injustices ? Ce n'était pas évident. Aussi avons-nous décidé de regarder de plus près ce qu'il en était de la structure des emplois à la C.N.M.S.S.

Dans un établissement composé pour les 2/3 par des femmes et pour 1/3 par des hommes, l'idée de rechercher ce que recouvrait professionnellement cette réalité l'un des objectifs du syndicat CFDT depuis plusieurs années. Mais les moyens matériels manquaient pour faire cette étude... L'urgence aussi peut-être.

L'adhésion spontanée d'un grand nombre de travailleuses à l'action menée à la Caisse pour la création d'une crèche a sans doute favorisé l'intérêt des militants pour une telle démarche. L'un d'eux, bien placé dans les services pour dénombrer la situation des agents a réalisé un organigramme des emplois de la Caisse.

Aux hommes l'initiative, aux femmes l'endurance

Ce tableau, examiné en section, montrait à l'évidence que les emplois des basses catégories (auxiliaires, agents de Bureau) ou ceux sans intérêt nécessitant un rendement mécanique (ouverture des enveloppes - décompte) étaient les plus féminisés, dans la proportion de 2/3 pour 1/3.

Par contre, dans la catégorie A comportant les chefs de service, cette proportion s'inverse : 6 femmes pour 18 hommes.

Dans la catégorie B — emplois nécessitant de l'initiative et des responsabilités — les cadres masculins dominent.

A ce point du constat, un petit groupe de trois ou quatre travailleuses du syndicat ont essayé d'affiner l'analyse : « Pourquoi une telle situation ? Est-ce irréversible ? »

Ce qui nous a conduits à nous interroger sur les conditions d'embauche. Celle-ci se réalise ainsi : lorsque des postes sont vacants, la Direction lance un appel de candidature à l'ANPE sur un « profil » déterminé : diplômes, aptitudes au classement, rapidité au travail, dextérité. Le nombre de candidats réclamés est fréquemment plus de quinze fois plus important que celui des postes à pourvoir.

L'ANPE établit déjà une pré-sélection puisque c'est elle qui fait le rapprochement candidat-profil. A ce niveau le rapport Femmes/Hommes est majoritaire.

En second lieu, la Caisse procède à des tests dits psychotechniques très variables pour départager les candidats. Il semble bien que ce soit la capacité au rendement qui soit le critère premier à l'embauche.

Par la suite, la répartition des postes se fait par promotion interne.

La majorité des hommes se retrouvent alors dans les services dits « nobles », c'est-à-dire ceux où interviennent initiative et responsabilité, même si le salaire est sensiblement le même.

Pourquoi ? Réponse : si on donne les tâches répétitives les plus pénibles aux femmes, c'est parce qu'elles sont plus malléables, acceptent mieux d'être commandées. Les hommes, par amour-propre, n'accepteraient pas d'être en per-

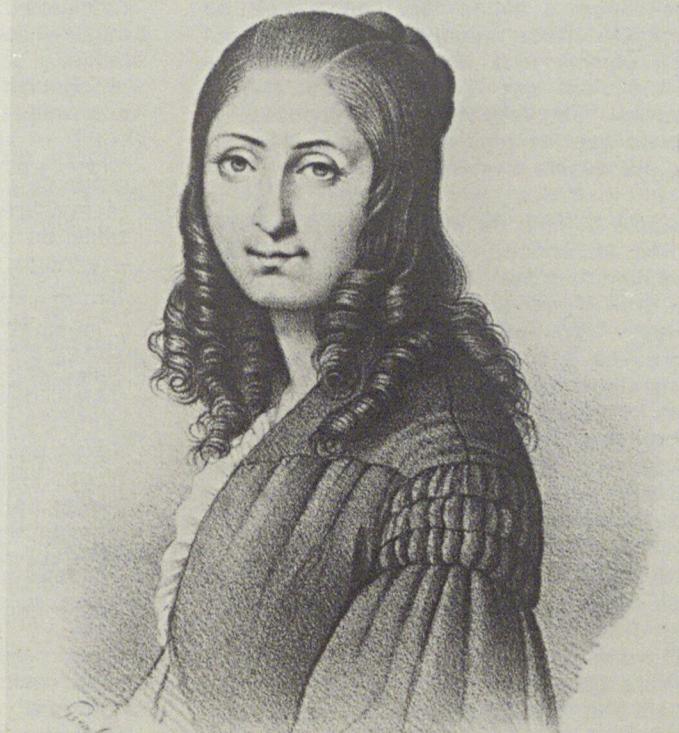
manence en situation de totale subordination au travail.

Cette réponse se rapproche de la réflexion d'une travailleuse : les femmes sont plus endurantes (elles savent endurer), car elles ne pensent pas qu'il puisse y avoir pour elles d'autre issue que la subordination.

D'autre part, le travail répétitif et ennuyeux de la Caisse est peu différent quant au fond, de celui qu'elles font à la maison entre le ménage et la cuisine.

Briser l'acceptation passive, le refuge derrière des tâches fatigantes sans intérêt mais sécurisantes, est certainement un objectif de premier plan vers lequel doit tendre l'action syndicale.

Pousser cette réflexion est un travail de fourmi : il faut s'y accrocher et y entraîner toute la section. Ce n'est pas facile mais pour une fois qu'il ne s'agit pas d'une tâche d'exécution cela en vaut la peine... Non ? ■



Flora TRISTAN

Militante ouvrière et pionnière de la libération des femmes (1804-1844), Flora Tristan constatait, non sans mélancolie : « L'homme le plus opprimé peut opprimer un être, qui est sa femme. Elle est la prolétaire du prolétaire même ».

action et contradictions d'une femme, cadre et militante

Elle ne se donne pas en modèle et admet qu'on ne soit pas d'accord mais elle dit ce qu'elle vit.

JE suis une femme célibataire de 44 ans, entrée dans la vie professionnelle à 24 ans, et dans la vie militante à 37, plus motivée au départ par la nécessité de la lutte syndicale et politique, que par une claire conscience féministe. J'ai « fait carrière », en tant que contractuelle, dans un Etablissement public, où j'ai le grade de chef de bureau.

Etant la plus ancienne, je suis aussi la mieux rémunérée des cadres n'exerçant pas des fonctions de Direction. La Direction est toujours assurée par des hommes-fonctionnaires !

Apparente réussite. J'ai pourtant accumulé, au cours de ces vingt années de travail, une révolte et une combativité farouches qui surprennent ceux qui ont tendance à juger sur l'apparence de fragilité d'une femme petite et menue ! Si, comme tous les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un statut social personnel, j'ai été victime d'injustices, je crois que les plus criantes ont été liées à ma qualité de femme.

Même si cela ne m'est pas apparu évident à l'époque, je me suis progressivement aperçue que, ce à quoi un homme a droit d'emblée, une femme doit le mériter : on lui demande de faire ses preuves à tout moment, non pas seulement sur une tâche à accomplir, mais sur sa capacité à le faire « comme un homme ». Autrement dit, une femme qui « arrive », est le plus souvent, une femme dépersonnalisée, qui a dû renoncer à ce qui constituait sa véritable identité.

Lorsque, à 24 ans, je suis entrée dans ce bureau, j'étais titulaire d'une licence en droit, d'un diplôme d'anglais, et, j'avais fait une année de doctorat de droit privé. Alors qu'en principe une licence conduisait à un poste de cadre, il m'a été proposé un poste de secrétaire, correspondant au niveau du baccalauréat. Il est important de préciser qu'à cette époque les jeunes diplômés ne devenaient pas encore massivement des chômeurs et

qu'on essayait plutôt de nous prouver qu'il y avait un progrès dans l'ascension sociale des couches populaires.

Déjà déqualifiée à l'embauche, j'ai de plus été sous-payée dans la catégorie puisque j'ai reçu une rémunération inférieure à celle d'une sténo-dactylo. Argument : « pas de technicité ». Utilisant néanmoins mes connaissances juridiques, on m'envoyait plaider devant la Commission de Première instance du Contentieux de la Sécurité Sociale. Il est vrai qu'il s'agissait en pleine guerre d'Algérie de représenter des travailleurs immigrés pour l'obtention de réparations en accidents du travail et maladies professionnelles et, sans doute estimait-on que pour cela, une femme ferait bien l'affaire. Au bout de quatre ans, après m'avoir augmentée, malgré mon anticonformisme obstiné à l'égard de la discipline et dans mes relations avec les autres, on m'a rétablie, « sur mes mérites », dans la catégorie qui aurait dû être la mienne depuis mon recrutement.

Encore dix ans et on m'a nommée au grade de chef de bureau alors que j'étais responsable de fait du travail d'une dizaine de personnes depuis presqu'aussi longtemps. Cette promotion s'est en réalité produite sans la moindre augmentation, et surtout pour légitimer la promotion simultanée, avec augmentation de salaire conséquente, d'un collègue plus récent dans la Maison (j'étais par ailleurs d'accord avec cette promotion qui n'était pas une concurrence). J'ajouterais qu'on ne faisait que des éloges sur la qualité de mon travail et sur mes capacités personnelles ! Seul mon comportement qui ne ressemblait pas assez à celui d'un homme qui se prend au sérieux devait poser problème.

C'est paradoxalement lorsqu'on a vraiment commencé à me reconnaître en me confirmant dans mes responsabilités, peut-être parce que cela m'a donné confiance en moi, que ma révolte s'est exprimée : violente, frontale et collective. J'ai pris une part active à la création d'une section syndicale CFDT qui s'est



« Quel homme ! »

tout de suite battue sur des revendications visant à corriger l'arbitraire et la hiérarchie (avancement automatique, prime égalitaire, répartition égalitaire d'un crédit d'heures supplémentaires). Au cours d'une grève de 36 jours sur ces revendications, où les femmes furent les plus nombreuses et les plus combatives, mon licenciement fut demandé. Je dois le maintien de mon emploi à la solidarité de tous les grévistes. Mais dans un entretien avec le directeur, celui-ci m'a demandé si c'est ainsi que je le remerciais de m'avoir « tirée du ruisseau », tant il est vrai qu'une femme sans statut social ne se sauve que par un bon mariage.

Et, dans le syndicat ? Une femme, même quand elle parvient à y exercer des responsabilités est encore une femme ; on se demande avec suspicion d'où lui vient sa violence. Le célibat n'alimenterait-il pas une révolte plus ou moins hystérique ? La prise de conscience militante ne serait-elle pas due à l'influence d'un homme ? (syndicaliste par amour...).

Lorsqu'enfin sa fermeté personnelle est reconnue, parce qu'éprouvée dans les luttes, comme un élément de sa personnalité, elle n'est plus tout à fait perçue comme une femme. Avec cela non plus elle ne peut pas être d'accord, car le respect qu'elle commence à imposer la mutile aussi de ses émotions vraies. Elle se sent devenir un modèle un peu inhumain. Elle comprend qu'on commence à l'assimiler à un homme parce qu'elle s'éloigne de l'idée qu'on a de la femme.

Sans compter que pour être une femme je n'en suis pas moins maintenant un cadre reconnu : j'ai pour moi l'instruction, le privilège de ma place dans l'entreprise, et combien de fois une proposition que je fais dans l'intérêt des plus exploités — en l'occurrence les femmes — est-elle agréée dans l'équivoque ! On fait confiance à celle qui sait, plutôt qu'à la militante, plutôt qu'à l'alliée de classe ! Pourquoi aussi ma solidarité avec les autres femmes, dans une section composée de femmes, est-elle encore entâchée par une sorte de division du travail militant : elles tapent les tracts à la rédaction desquels je prends encore la plus grande part ? Nous en discutons, car il serait faux que je sois un porte-parole et que nous reproduisions entre nous les divisions de la vie professionnelle.

Pourtant j'ai accepté de me remettre en question au cours de la lutte : ainsi, aujourd'hui, je n'ai plus que mon grade (d'ailleurs la rémunération correspondante !), j'ai volontairement renoncé à un certain exercice de ma fonction. Je sais que cette solution aux contradictions d'une femme-cadre et militante ne conviendra pas à toutes, mais je crois que j'y ai trouvé une plus grande harmonie avec les autres camarades de travail et cela compte beaucoup pour moi. Peut-être jugera-t-on que c'est encore une attitude de femme d'attacher plus d'importance aux autres éléments de sa vie qu'à sa réussite sociale » ?

JEANNE

35

"On ne fera pas le socialisme avec la moitié de l'humanité dominée par l'autre"

par Edmond Maire

L'intervention du secrétaire général de la CFDT à la conférence nationale des 1er et 2 février 1978 (extraits).

La situation de subordination et de surexploitation des femmes dans notre société, la violence quotidienne qu'elles y subissent, sont intolérables. En même temps, cette situation et cette violence constituent un frein, une véritable entrave à notre lutte pour le socialisme autogestionnaire.

PARTIR DU CONCRET

Si nous voulons être la centrale de l'égalité des droits entre hommes et femmes, il faut mettre en œuvre une démarche qui permette au plus grand nombre des syndiqués de participer, dans l'action, à l'élaboration de ce projet.

Tout changement de comportement, d'habitudes acquises de longue date dérange inévitablement. Mais la progression sera d'autant plus facilitée que nous serons capables de mettre en œuvre pour la lutte contre l'oppression des femmes, une démarche similaire à celle que nous adoptons pour les autres domaines de l'action syndicale.

Notre point de départ doit donc se situer dans l'analyse concrète des discriminations vécues quotidiennement par les travailleuses; la prise de conscience des injustices ainsi dégagées permettra d'élaborer collectivement des revendications, une action, de progresser dans la mise au point collective d'un projet alternatif qui, en retour, enrichira l'action.

L'OPPOSITION HOMMES-FEMMES, ARME PATRONALE

Si un militant se contente de dire à un travailleur qui réclame une prime pour compenser de mauvaises conditions de travail qu'il conforte le système capitaliste, il a peu de chance de le convaincre. Par contre, s'il lui montre comment il est possible d'agir sur les causes des contraintes qu'il subit pour les supprimer ou les atténuer non seulement ce travailleur pourra entrer en action mais, en même temps, il commencera à découvrir les raisons profondes de la condition salariale.

De même, il est fondamental que la lutte pour l'égalité hommes-femmes, en matière de formation professionnelle et de qualification et encore plus la lutte pour le droit à l'emploi des femmes soit menée de façon à surmonter les réflexes primaires de tous ceux qui opposent les droits des femmes à leurs propres droits.

Il nous faut mieux faire apparaître l'utilisation que fait le patronat de la dévalorisation de la condition féminine contre les intérêts immédiats de l'ensemble des travailleurs. L'arme de la division entre hommes et femmes est d'autant plus efficace qu'elle s'appuie sur un conditionnement culturel profondément ancré. Le piège ne peut être évité qu'en montrant pour chaque problème les conséquences négatives de la subordination-surexploitation des femmes et de l'importance de l'apport dont se privent les organisations syndicales en ne permettant pas que s'expriment les aspirations spécifiques des femmes et en ne les prenant pas en compte.

UNE PRISE DE CONSCIENCE OUVRIERE

Il est possible de parvenir à une prise de conscience ouvrière de la subordination-surexploitation féminine, qui n'entraîne pas un simple sentiment de culpabilité ou de paralysie devant les conséquences d'une action efficace. Il est possible de définir dans chaque syndicat une démarche concrète et positive, même limitée, autrement efficace qu'une énorme mauvaise conscience théorique et inactive.

Il est au total relativement simple de montrer que la discrimination salariale que les femmes subissent freine la lutte pour l'augmentation générale des salaires, que l'important chômage des femmes occulte chez de nombreux travailleurs la domination capitaliste qu'ils subissent, qu'un pont s'établit naturellement entre tous les dominateurs mâles qu'ils soient patrons ou salariés, obscurcissant les réalités de classe et la lutte des classes.

REDEFINIR NOS PRIORITES

La situation spécifique des femmes entraîne des priorités revendicatives qui ne regroupent pas exactement celles des hommes. Et cela est particulièrement vrai pour tout ce qui concerne le temps de travail et les horaires de travail. Mais où, quand, organisons-nous des débats sur les priorités revendicatives qui permettent aux aspirations des travailleuses de s'exprimer pleinement, pour en arriver à une synthèse qui tienne compte réellement de leur situation ?

Chaque section syndicale, chaque syndicat a beaucoup à faire dans ce domaine. La surcharge de travail est toujours là pour faire oublier l'urgence des problèmes qui ne sensibilisent qu'une minorité. C'est le rôle des responsables de redresser la barre, et pas seulement des responsables femmes.

Des progrès ont déjà été réalisés. Tenir une conférence centrée sur notre pratique en la matière n'aurait pas été possible il y a seulement deux ou trois ans. La syndicalisation des femmes à la CFDT a fait des progrès.

Les militants de la CFDT, dans leur moyenne, consacrent un peu plus de temps à la dimension féminine de la lutte syndicale. Et peut être plus significatif que tout le reste, les travailleuses commencent à s'exprimer, à travers la lutte qu'elles mènent, sur leur condition de femmes qu'elles ne dissoient plus de leur condition salariale.

Il reste cependant un long chemin à parcourir avant que dans toute la CFDT, les femmes prennent la parole, les organisations confédérées leur fassent toute leur place, dans leur action comme dans leurs structures. Si nous avions encore besoin de renforcer notre conviction pour améliorer sérieusement notre pratique, dès les semaines qui viennent, alors retrempons-nous dans les conclusions que nous avons déjà tirées de notre pratique passée et que Jeannette Laot a su traduire avec chaleur dans son livre :

- o On ne fera pas le socialisme avec une moitié de l'humanité dominée par l'autre.
- o Sans une lutte intense dès aujourd'hui contre les causes de la subordination des femmes, nous retrouverons les discriminations d'aujourd'hui dans la société socialiste de demain.
- o Les hommes en combattant ces discriminations ne se battent pas d'abord pour les femmes mais pour eux-mêmes, contre leur aliénation, pour la qualité des rapports sociaux dans la société à construire.

DOSSIER STATISTIQUE

Voici des chiffres qui, réunis, donnent une image plus précise des discriminations vécues par les femmes. Ils contribueront à une lecture au féminin de l'univers professionnel, préalable nécessaire de toute transformation sociale.

I - L'EVOLUTION DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE DEPUIS 1906

Population française totale au recensement de 1975:
52 599 430

1 - Dans une population active féminine stable, extension du salariat.

	Population active totale	Dont femmes en %	Dont salariées (1)	Population active: 21 774 860
1906	20 482 000	37,2	2 662 000	dont hommes: 25 744 475
1968	20 245 000	34,2	5 168 000	femmes: 26 854 955
1975	21 775 000	37,3	6 839 875	

(1) Non compris la population active féminine agricole, dont le tableau n° 2 montre la prédominance parmi les travailleuses au début du siècle, et la réduction progressive.

2 - Evolution de la répartition de la main-d'œuvre (totale et féminine) par secteur d'activité économique (1906-1975)

SECTEURS	1906		1968		1975	
	% Les 2 sexes	% Les femmes	% Les 2 sexes	% Les femmes	% Les 2 sexes	% Les femmes
Agriculture	43,2	43,6	15,5	14,6	8,25	10,07
Industrie	25,1	26,5	29,5	24,4	23,99	29,45
Batiment et Travaux publics	3,9	(infime)	9,8	1,2	1,36	9,10
Tertiaire	27,8	29,9	45,2	59,8	66,06	51,38
	100	100	100	100	100	100

3 - Evolution du pourcentage de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie (1906-1968)

Secteurs industriels	Pourcentage de la main d'œuvre féminine			
	1906	1954	1962	1968
Métallurgie	4,3	15,2	17,7	17,6
Verre - Céramique	9,6	18,1	17,1	16,1
Chimie - Caoutchouc	29,3	31,4	30,4	30,2
Industrie alimentaires agricoles	18,1	30,9	31,6	31,8
Textile	56,1	55,7	54,6	52,9
Habillement	89,3	81,0	80,4	80,9
Cuir	15,4	37,2	43,9	46,9
Polygraphie	20,7	32,0	32,7	35,2
Bois	9,7	13,5	16,2	17,1
Batiment, Travaux publics	0,4	3,9	4,2	4,8

II - REPARTITION ACTUELLE DES SALARIES, HOMMES ET FEMMES, PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

1 - Le pourcentage d'hommes et de femmes par catégorie socio-professionnelle y compris les chômeurs, d'après le recensement (répartition et évolution en %).

CATEGORIES SOCIO- PROFESSIONNELLES	Proportion dans la catégorie en 1975		Evolution 1968-1975	
	H	F	H	F
<i>Salariés agricoles</i>	88,4	11,6	- 36,7	- 27,7
Professeurs, profs. littéraires et scientifiques	52,8	47,2	+ 65,9	+ 83,1
Ingénieurs	95,6	4,4	+ 36,2	+ 77,7
Cadres Ad. supérieurs	82,9	17,1	+ 37,5	+ 84,3
<i>Total Cadres Supérieurs</i>	76,7	23,3	+ 42,0	+ 83,3
Instituteurs, profs. intellectuelles diverses	36,2	63,8	+ 24,5	+ 30,9
Services médi. et soci.	18,8	81,2	+ 69,0	+ 47,6
Techniciens	85,6	14,4	+ 35,6	+ 78,2
Cadres Ad. moyens	55,1	44,9	+ 10,8	+ 68,9
<i>Total Cadres Moyens</i>	54,9	45,1	+ 24,4	+ 49,4
Employés de bureau	35,0	65,0	+ 20,3	+ 37,4
Employés de commerce	40,6	59,4	+ 13,2	+ 21,3
<i>Total employés</i>	36,1	63,9	+ 18,7	+ 34,2
Contremaîtres	94,1	5,9	+ 23,6	+ 1,2
Ouvriers qualifiés	86,5	13,5	+ 17,3	- 6,1
Ouvriers spécialisés	73,2	26,8	+ 4,9	+ 28,5
Mineurs	99,7	0,3	- 49,4	- 36,3
Marins et pêcheurs	95,4	4,6	- 12,3	+ 6,3
Apprentis ouvriers	95,1	4,9	- 56,4	- 77,9
Manœuvres	61,9	38,1	- 10,7	+ 27,7
<i>Total Ouvriers</i>	77,6	22,4	+ 3,8	+ 16,8
Gens de maison	3,5	96,5	- 34,2	- 15,8
Femmes de ménage	1,6	98,4	+ 33,3	- 32,8
Autres personnels de service	28,6	71,4	+ 1,9	+ 36,4
<i>Total Personnels de Service</i>	20,3	79,7	+ 0,2	+ 4,3
Artistes	67,9	32,1	- 23,3	- 26,2
Armée et Police	96,6	3,4	+ 1,5	- 49,1
<i>Total</i>	62,0	38,0	+ 8,2	+ 26,9

2 - Evolution du taux d'activité des femmes de 1962 à 1975, par catégorie d'âge, d'après le recensement.

Age (années)	1962	1975	17 à 24 ans		6,7	10,9
			25 à 34 ans	35 à 44 ans		
17-19	48,7	35,4	45 à 54 ans	55 à 64 ans	2,3	5,2
20-24	61,8	66,0	65 ans ou plus	Total	1,7	3,7
25-29	45,6	62,7			1,7	3,2
30-34	39,2	54,6			2,9	4,2
35-39	40,0	50,6			1,5	1,7
40-44	41,8	49,4				
45-49	45,1	49,9				
50-54	45,6	48,1				
55-59	42,8	41,9				
60-64	34,2	27,8				

4 - Répartition par catégories regroupées, en 1968 et 1975, en %

	HOMMES 1968	1975	FEMMES 1968	1975
CADRES SUPERIEURS				
Professeurs, prof. littéraires et scientifiques	17	20,3	58,7	59,0
Ingénieurs	26	24,8	3,9	3,7
Cadres Ad. supérieurs	57	54,9	37,3	37,3
	100	100	100	100
CADRES MOYENS				
Cadres Adm. moyens	40,4	35,2	31,7	34,9
Instituteurs, Prof. intellectuelles	17,6	17,7	43,2	37,5
Services médicaux et sociaux	2,4	4,2	17,7	18,9
Techniciens	39,5	42,9	7,4	8,7
	100	100	100	100
OUVRIERS				
Contremaires	5,9	6,8	1,7	1,4
Ouvriers qualifiés	38,5	42,0	27,6	22,0
Ouvriers spécialisés	36,0	35,0	39,7	43,1
Manœuvres	19,5	16,2	31,0	33,5
	100	100	100	100
ADMINISTRATIFS				
Cadres Adm. supérieurs	19,3	22,0	2,8	3,7
Cadres Adm. moyens	23,6	21,7	12,7	14,5
Employés de bureau	44,2	44,2	68,4	67,2
Employés de commerce	12,9	12,1	16,8	14,6
	100	100	100	100

**III - SITUATION MATRIMONIALE ET FAMILIALE DES FEMMES
D'APRES LE RECENSEMENT DE 1975**

	TOTAL	MARIEES	NON MARIEES		
	26 854 955	12 451 105	14 403 850	Cél. Veuves Divorcées	10 710 200 3 128 170 565 480
<i>Moins de 20 ans</i>	7 901 605	72 990	7 828 615	Veuves Divorcées	360 480
<i>20 à 65 ans</i>	14 399 870	10 758 065	3 641 805	Cél. Veuves Divorcées	2 423 520 773 300 444 985

Par rapport aux enfants:

453 065 femmes mariées n'ont pas d'enfants
11 998 040 femmes mariées ont des enfants (1)
626 620 femmes non mariées sont chefs de famille
385 220 sont des salariés

IV - LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

1 - La proportion de femmes et de femmes-cadres en 1975-76 dans quelques entreprises d'après «L'Expansion».

	% de femmes dans le personnel	parmi les cadres
Air France (sol)	21,8	5
EDF	16,3	5
Houillière Nord-PdC	1,1	1,7
PTT	36,8	7,5
RATP	16,7	11
SNCF	8,3	3,3
Berliet	8,1	2,4
Chausson	9,5	1,7
Chrysler	7,8	2,2
Citroën	15,6	3,5
Ferodo	20	3
Peugeot	7	1
Renault	8,5	1,8
Saviem	9,5	2,8
Alsthorm	11,4	2,2
Creusot-Loire	8,6	2,7
Dassault-breguet	8,9	4,4
G3 S	34	4,4
Honeywell-Bull	39,3	7
IBM	17,8	4,5
PUK (Ugine-Acières)	8,4	1,5
Radiotechnique	54	6
Sacilor	6,3	2,5
Saint-Gobain	11,5	4,7
Schlumberger	34	3,2
SNIAS	10	5
Télémécanique	45	1
Thomson-CSF	32,2	3,6
Usinor	4,1	1
Agache-Willot	52,5	6
Air Liquide	18,5	2,7
BSN	19,9	5,1
CFR	10,1	3,7
Ciment Lafarge	12,1	3,7
Dollfus-Mieg	46	5,3
Elf-France	18,6	3,6
Lainière de Roubaix	63,5	8
Lyonnaise des eaux	16	2
Michelin	21	2,5
L'Oréal	59	22
Penarroya	10,7	5,7
Rhône-Poulenc	22,7	5,7
Roussel-Uclaf	41	23
AGF	65	26
AGP (La Paternelle)	66,6	15
Banque de France	51,9	16,8
BNP	51,5	11,8
CIC	58	21
Hachette (Librairie)	45,8	21,4
Nouvelles Galeries	72	20

D'après «L'Expansion», les dix entreprises qui comptaient le plus fort pourcentage de femmes parmi les cadres en 1975 sont donc:

1. AGF
2. Roussel-Uclaf
3. Hachette (Librairie)
4. L'Oréal
5. CIC
6. Nouvelles Galeries
7. Banque de France
8. RATP
9. AGP (La Paternelle)
10. BNP

2 - L'exemple d'un groupe: les femmes cadres dans le groupe Rhône-Poulenc en 1973-1974

En 1973-74, les femmes-cadres représentaient 7 % des cadres du groupe (414 sur 5891 cadres)

Répartition des femmes-cadres en %

par âge	%
années	
- de 30 ans	22
31-40	27
41-50	28
51-60	20
+ 60	3

par ancienneté dans le groupe

- ou = 5 ans	138
6-15 ans	139
+ ou = 16 ans	136

(soit trois tiers à peu près égaux, les plus jeunes étant entrées comme cadres diplômées)

Répartition des femmes-cadres par formation

formation supérieure scientifique	56,5 %
dont Ecole d'ingénieur:	13,3 %
Université:	15,8 %
Pharmacie:	20,7 %
formation supérieure non scientifique	17,5 %
divers	26 %

Répartition des femmes-cadres par type de fonction

Recherche, développement, innovation	24,1 %
Fabrication	5,8 %
Commercial, marketing, publicité	24,8 %
Services fonctionnels et généraux spécialisés (adm., financiers, gestion)	17,8 %
Documentation, inform. trad.	11,2 %

Services fonctionnels et généraux non spécialisés
(secrétariat, service social) 16,3 %

Les femmes-cadres sont donc surtout dans le commercial et la recherche.

Répartition des femmes-cadres par niveau hiérarchique

«Débutants» ou «confirmés» à petit coefficient	86,4 %
Chefs de service	10,2 %
Cadres supérieurs	3,4 %
Source: Rhône-Poulenc	

3 - Les femmes à la chaîne.

Répartition entre hommes et femmes des ouvriers travaillant à la chaîne dans quelques branches d'activités, en avril 1974, en % (1)

	Hommes	Femmes
Construction électrique et électronique	26,8	73,2
Fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires	5,3	94,7
Industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac	42,1	57,9
Industrie textile	25,9	74,1
Industrie du cuir	27,6	72,4
Industrie des chaussures et de l'habillement	15,1	84,9
Industrie du papier et fabrication d'articles en papier	39,0	61,0
Imprimerie et édition	41,4	58,6
Autres industries manufacturières	22,8	77,2
Commerce de gros	47,6	52,3
Industrie de transformation (n.c. bâtiment)	48,2	51,8
Commerce	47,2	52,8

(1) Source: Ministère de Travail. Cette statistique fait apparaître la part du travail à la chaîne dans certaines branches industrielles, et la part considérable des femmes dans ces effectifs: elles y sont plus nombreuses que les hommes. Encore faut-il souligner que ces chiffres sont en-deçà de la réalité, puisqu'ils n'incluent pas les salariés travaillant à cadences imposées, sans qu'il y ait véritablement chaîne.

4 - Pourcentage de femmes et de femmes-cadres dans les industries chimiques et pharmaceutiques

	% de femmes	
	parmi les salariés	parmi les cadres
<i>Chimie</i>		
1969	23,9	7,8
1972	25	8,7
<i>Pharmacie</i>		
1970	58,6	26,3
1973	57,3	28,3

En 1976, sur un effectif total de 225 115 travailleurs, la chimie comptait près de 24 % de femmes. Les cadres féminins étaient au nombre de 2112, ce qui par rapport à 1974, représente une régression de - 6,6 %, alors que les cadres masculins, au nombre de 22 000 étaient en progression. La pharmacie comptait 57,5 % de travailleuses, et près de 30 % de femmes-cadres.

5 - Le pourcentage de femmes parmi les stagiaires de la formation professionnelle continue en 1976 (1).

	Hommes	Femmes
Etat	69	31
Entreprises	76	24
manœuvres	67	33
ouvriers qualifiés	72	28
maîtrise	84	16
ingénieurs et cadres	89	11
Ensemble (2)	74	26

(1) D'après le projet de loi de finances 1977. On remarquera que les femmes ne sont que 26 % des stagiaires, alors qu'elles représentent 38 % de la population active. «L'Expansion» cite le cas extrême de l'entreprise Coframaille, qui employait 250 personnes dont 200 femmes, et où le plan de formation ne bénéficiait qu'aux 50 hommes...

(2) «Ensemble» correspond à un total de: 2 670 000 stagiaires, dont 1 740 000 au titre des entreprises, et comprend le fond d'assurance formation.

DISCRIMINATION ILLEGALE

Aux Charbonnages de France, les salariés pères de famille ont droit à une prime de logement et à une indemnité supplémentaire par enfant à charge. Les salariées mères de famille n'ont droit qu'à 60 % de la prime de logement touchée par les hommes. L'une d'entre elles, Annette Diebolt, en a saisi le conseil des Prudhommes de Paris, s'appuyant sur l'article 140-2 du code du travail, qui exclut les discriminations de sexe en matière de rémunération. Elle a gagné. Les Charbonnages doivent lui verser tout ce qu'elle n'a pas reçu depuis la loi de 1972. Les 800 employées des Charbonnages peuvent donc en espérer autant.

6 - L'inégalité des salaires

Ecarts entre salaires annuels moyens féminin et masculin, en 1973

Cadres supérieurs et administratifs	36 %
Ingénieurs	20
Cadres administratifs moyens	23
Techniciens	26
Contremâtres	18
Employés de bureau	19
Employés de commerce	41
Ouvriers qualifiés	26
Ouvriers spécialisés	25
Manœuvres	20
Toutes catégories	33,6

Source: INSEE

Pourcentage d'effectif féminin et écart de salaire entre sexes, pour quelques secteurs en 1974

Branches	% d'effectifs féminins	Ecart de salaire moyens %
Branche habillement	85	- 58
Hygiène	59	- 43
Cuir et peaux	58	- 36
Construction de machines	15	- 28
Transports et Télécommunications	12	- 18
Production de métaux	11	- 21,5

Source: INSEE

Le retard des salaires féminins par rapport aux salaires masculins est particulièrement marqué chez les cadres, surtout chez les cadres supérieurs: début 1977, 59 % des cadres supérieurs hommes gagnaient plus de 8 000 F par mois, et 27 % des femmes. Au-delà de 11 000 F, on ne comptait plus que 13 % des femmes pour 36 % des hommes.

Indemnités et avantages en nature dans l'industrie et le commerce (% du salaire net)

	Hommes	Femmes
CADRES SUP	4,7	1,6
Dont: ingénieurs	5,6	2,1
cadres ad. sup.	4,6	1,8
CADRES MOYENS	4,4	0,9
Dont: techniciens	5	0,6
cadres ad. moy.	2	1,2
EMPLOYES	2,3	0,5
CONTREMAITRES	2,1	0,4
OUVRIERS	2,2	0,4
APPRENTIS et JEUNES OUVRIERS	2,4	1
PERSONNEL DE SERVICE	2,3	1,6

Source: INSEE

7 - Les retraites

La comparaison entre les retraites de femmes-cadres et celles des veuves de cadres fait apparaître qu'il est pécuniairement plus avantageux d'être veuve de cadre que femme cadre retraitée.

Voici ce qu'en écrit le Comité du Travail Féminin

«Les veuves bénéficiaires de pension de réversion ont en moyenne une retraite supérieure à 41 % à la pension acquise par cotisations par une femme ayant travaillé.

Pour les cadres, la pension moyenne de la femme cadre représente 38,47 % de la pension moyenne de l'homme et 70,7 % de celle de la veuve de cadre.

Pour la maîtrise, la pension de la femme représente 66,38 % de celle de l'homme et 17,6 % de celle de sa veuve.

Ainsi l'inégalité s'accroît à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.»

QUE DIT LA LOI ?

LOI n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

*L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit:*

Art. 1er - Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

NDLR: L'ambiguité de l'expression «valeur égale» est à l'origine de toutes les arguties.

V - L'ORIENTATION DES ETUDIANTES

1 - Répartition de la population féminine dans l'enseignement supérieur par type d'enseignement, en 1975-76 (source: Education nationale)

	Total garçons et filles	% de filles
Classes préparatoires grandes écoles	31 991	28,3
Sections techniciens supérieurs	31 826	54,4
Ecole normales et CRF (1)	24 605	59,3
Instituts universitaire technologie	43 336	31,3
Universités		
Droit	129 485	45,6
Sc. économiques	57 353	30,5
Lettres	252 636	65,3
Sciences	121 510	35,1
Médecine et dentaire	159 817	38,6
Pharmacie	33 510	60,0
Deug pluridiscipl.	7 525	49,4
Total universités	761 836	48,5
Ecole d'ingénieurs (2)	26 693	10,9
TOTAL ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	920 287	46,1

(1) Formation professionnelle des écoles normales et Centres régionaux de formation

(2) Y compris 5 896 élèves des ENSI, déduits des effectifs de Sciences

2 - Répartition par académie

ACADEMIES	Proportion féminine totale dans		
	les universités (1)	Classes préparatoires aux grandes écoles	les sections de techniciens supérieurs
AIX-MARSEILLE	48,2	22,6	62,9
AMIENS	44,2	32,9	37,8
BESANCON	46,2	25,2	38,0
BORDEAUX	47,7	29,4	53,1
CAEN	49,0	37,5	40,5
CLERMONT	50,9	28,7	45,4
DIJON	50,2	21,3	53,9
GRENOBLE	45,1	25,2	56,2
LILLE	42,7	27,8	41,8
LIMOGES	49,6	37,5	45,9
LYON	46,6	27,9	61,3
MONTPELLIER	48,1	36,5	53,2
NANCY-METZ	44,2	25,4	43,4
NANTES	44,6	23,0	60,8
NICE (avec Corse)	49,6	34,7	63,5
ORLEANS-TOURS	49,9	28,2	50,2
PARIS-CRETEIL-VERSAILLES	49,0	28,8	55,5
POITIERS	47,4	35,1	53,3
REIMS	45,6	19,3	52,0
RENNES	48,7	26,8	59,2
ROUEN	48,8	26,6	54,5
STRASBOURG	42,2	21,2	54,6
TOULOUSE	47,1	38,6	67,0
TOUTES ACADEMIES	47,6 %	28,3 %	54,4 %

(1) Y compris IUT - ENSI - INP

Cadres CFDT n° 282, janvier-février 1978.

LES OBSTACLES à la carrière féminine

1. LA SELECTION UNIVERSITAIRE

L'Université passe pour être l'un des endroits où une carrière féminine est possible : pédagogie, fonction maternelle. Mais on pourrait vérifier que l'enseignement est perçu comme une fonction sociale non-productive et que les taux de féminisation varient selon la dévalorisation des niveaux et des disciplines.

Côté professeurs, bien que la ségrégation et la concurrence soient ici moins fortes que dans les entreprises, le nombre des femmes diminue à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Quand, dans un couple de professeurs, l'un et l'autre envisagent de faire une thèse, c'est souvent la carrière de la femme qui est sacrifiée à la cause familiale. Et si l'Université se féminise au moment où elle cesse d'être le lieu d'élaboration de l'idéologie dominante, les femmes n'y sont pas si nombreuses. En 1974, elles représentaient moins de 10 % des professeurs d'Université, et leur nombre diminue à mesure que l'on s'élève.

Côté étudiantes, d'après les statistiques de l'Education nationale, la population universitaire féminine est en forte progression depuis vingt ans.

1. D'abord dans les formations courtes du type I.U.T. (Instituts universitaires de technologie) et S.I.S. (sections de techniciens sup.) : Les I.U.T. qui, à leur début, comptaient moins de 20 % de femmes, en rassemblent maintenant plus de 31 % (dont la plus grande partie, dans les spécialités du secteur tertiaire).

Dans les S.I.S., où les formations économiques et administratives dominent, la proportion des jeunes filles est passée de 30 à 54 %, en dix ans, mais semble stabilisée.

2. Dans les Universités, on comptait en 1954-1955, 55 000 étudiantes sur une population de 155 000 individus, soit 35 %. A cette date déjà, la participation féminine dépassait nettement la moitié, en Lettres et en Pharmacie.

3 - Les diplômes universitaires féminins en 1975 (1)

<i>Droit</i>	
DEUG	42 %
Licence	48 %
Certificat d'aptitude à la profession d'avocat	29 %
 <i>Sciences Economiques</i>	
DEUG	38 %
Licence	32 %
 <i>Lettres et Sciences Humaines</i>	
DEUG	71 %
Licence	69 %
Maîtrise	63 %
 <i>Sciences</i>	
DEUG	44 %
Licence	42 %
Maîtrise	37 %
 <i>Médecine</i>	
Doctorat d'Etat	28 %
 <i>Chirurgie Dentaire</i>	
Doctorat d'Etat	23 %
 <i>Pharmacie</i>	
Diplôme d'Etat	63 %
 <i>IUT</i>	
IUT «Secondaire»	16 %
IUT «Tertiaire»	47 %
 TOTAL	49 %

(1) Source: Ministère de l'Education, Secrétariat d'Etat aux Universités, Comité du Travail Féminin

En 1975-1976, l'effectif global des universités (768 000 étudiants, sans les I.U.T.) est cinq fois plus élevé. Les effectifs féminins sont près de sept fois plus importants.

Les proportions diffèrent selon les disciplines :

Très élevé en Lettres, et en Pharmacie (65 et 60 %), le pourcentage des étudiantes, est moyen en Droit et limité (entre 30 et 40 %), en Sciences économiques, en Médecine et Chirurgie-dentaire, et en Sciences.

Cette moindre progression, dans les disciplines scientifiques, se retrouve dans la fréquentation des classes préparatoires aux grandes écoles, où la proportion des étudiantes n'est passée que de 18 à 28 %, entre 1955 et 1975. De même, dans les écoles d'ingénieurs, les jeunes filles représentent, en 1975-1976, moins de 11 % des effectifs contre 5 % il y a dix ans, ce qui semble relativement favorable pour la période récente. Mais l'ouverture aux jeunes filles de certaines grandes écoles est très récente (1976).

2. L'HOSTILITE DES MILIEUX SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

La communauté scientifique est patriarcale et mandarinaire, elle fonctionne par cooptation, et les femmes-chercheurs ne sont pas toujours à l'aise dans leurs équipes.

Du point de vue de la hiérarchie : en 1972, les femmes représentaient 30 % des chercheurs du CNRS, mais 14 % des directeurs de recherche. Du point de vue de la spécialisation, elles représentaient un pourcentage inégal des effectifs des diverses disciplines : sciences de la vie, 47,2 % ; sciences de l'homme, 34,2 % ; géophysique et chimie, 25 % ; mathématiques et informatique, 16 % ; phys. nucléaire, 13,6 %. Cette répartition coïncide avec la division implicite des domaines scientifiques en « masculin » et « féminin ».

Certains commentateurs n'hésitent d'ailleurs pas à déclarer que plus les femmes s'intéressent à la biologie, plus elles seront aptes à réintégrer leur cuisine.

VI - LES FEMMES CADRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1 - Les femmes dans les «grands corps» de l'Etat, au 1er juin 1974 (1)

INSPECTION DES FINANCES	
Inspecteur	1 sur 98
 CONSEIL D'ETAT	
Conseillers	1 sur 108
Maître des requêtes	9 sur 130
Auditeurs de 1ère classe	3 sur 24
Auditeurs de 2ème classe	1 sur 8
 COUR DES COMPTES	
Conseillers maîtres	0 sur 78
Conseillers réfé. de 1ère classe	1 sur 80
Conseillers réfé. de 2ème classe	4 sur 70
Auditeurs de 1ère classe	2 sur 25
Auditeurs de 2ème classe	0 sur 8
 CORPS PREFCTORAL	1
 EDUCATION NATIONALE	
Recteur d'académie	1

(1) Source: Comité du Travail Féminin

2 - Les femmes dans les Ministères

a) Evolution du pourcentage des femmes dans l'encadrement moyen et supérieur des Ministères, de 1949 à 1972 (1)

MINISTERES	1949	1972
Agriculture	13,9	13,9
Anciens Combattants	10	24
Défense nationale	2,2	5,8
Education nationale	20	19,2
Équipements, TP, Logement, transports	14,15	13,5
Economies, Finances	2,5	3,8
Intérieur	0	1,5
Justice	8,3	4,4
Postes et Télécommunication	2,8	2,05
Affaires sociales	40	36,15

b) Pourcentage de femmes fonctionnaires occupant des emplois d'encadrement en 1969 (1)

Ministères ou budget	% d'attachés d'adminis- centrales	% d'adminis- trateurs civils	% d'emplois de direction
Affaires étrangères	27,6	0	0
Affaires culturelles	40	16	11,7
Affaires sociales	45	29,5	18
Agriculture	35	12,5	3
Anciens Combattants	38	33	10
Caisse des dépôts	30	13,5	0
Défense nationale	35	8,5	2,3
Dév. industriel	29	17	7,1
Economie et Finances	28	2,5	0,8
Education nationale		14	8,8
Equipement,	44	20	11,9
Ag. du territoire			
Intérieur	29	0	0
Justice	32		5,8
Premier ministre	22	5	8
P et T	40		0
Transports		17	0

(1) Source: Comité du Travail Féminin

Pourcentage de femmes enseignant dans l'université selon le niveau hiérarchique en 1974.

	Droit	Sciences	Lettres	Phar- macie	Médecine
Maître assistant	33	42	33	48	49,8
Maître de conférence	11	8,4	14	16	5,2
Professeur	5	8,6	11	9,5	0,9

Source: Comité du Travail Féminin

Voir dans ce même numéro les données concernant les femmes cadres à EDF-GDF, dans les PTT, etc...

3. L'HOSTILITE DES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVES

L'ensemble de ce numéro donne une idée des obstacles rencontrés dans les entreprises par les cadres féminins. Le Comité du Travail féminin concluait son récent rapport par ces recommandations aux employeurs :

« Le Comité considère que c'est l'ouverture de tous les postes aux femmes qui est en cause. L'effort à ce niveau doit porter sur l'organisation interne des entreprises. Il s'agit de penser et de réaliser une structure de l'entreprise mieux adaptée à la présence de femmes. »

Le changement doit porter sur l'organisation du travail, la politique de recrutement, l'instauration de nouveaux systèmes de promotion interne.

Il s'agit en particulier de considérer la maternité et ses suites immédiates comme une donnée, c'est-à-dire une phase contraignante dans la vie de près de la moitié de la population active. »

Le problème se pose aussi dans la fonction publique, où les dirigeants déplorent trop souvent chez les femmes les congés de maternité, les refus de mobilité, mais aussi la progression à l'absentéisme, à la routine, et, ce qui est plus grave, un sens insuffisant du service public.

Ces arguments en cachent d'autres : dans l'administration comme ailleurs, la hiérarchie a ses critères, les castes ont leur poids.

Telle est à nouveau l'analyse du Comité du Travail féminin dans son rapport sur « Les femmes aux postes de direction dans la fonction publique » (1974) :

« La présence féminine dans la catégorie supérieure des différents départements apparaît d'autant plus faible que le ministère est plus régional. Il existe une hiérarchie implicite, mais reconnue, qui traduit un système de valeurs pour lequel la participation directe ou indirecte, à l'exercice du pouvoir d'Etat qui exclut les femmes, est valorisée au détriment des tâches techniques ou sociales ». □

VII - LES FEMMES CADRES A EDF-GDF ET AUX PTT

1. A EDF

A la direction d'EDF-GDF, on admet que l'inégalité est flagrante entre agents féminins et masculins, surtout en ce qui concerne les emplois techniques. Ici comme ailleurs, les femmes sont plutôt préposées au tertiaire.

La discrimination de fait apparaît au niveau de recrutement et au niveau de la carrière.

Les cadres féminins diplômés sont jeunes : 75 % ont moins de quinze ans d'ancienneté. Mais à diplôme égal, une jeune fille a deux fois moins de chances qu'un garçon de devenir cadre à EDF.

En matière de formation, il apparaît que les cadres féminins participent deux fois moins que les cadres masculins à des sessions, et au-dessous, l'écart se creuse de niveau en niveau (trois fois moins pour la maîtrise, cinq fois moins pour les agents d'exécution)

Prenant acte de l'évolution rapide qu'entraîne la mi-

xité générale des formations, la Direction du Personnel promet une statistique annuelle en la matière et préconise « une action volontariste qui nécessitera des efforts suivis de la part des Directions, Unités et Services ». Ceux-ci devront veiller à diversifier les fonctions effectivement ouvertes aux agents féminins, et innover sur tous les plans considérés plus haut : recrutement, formation, déroulement de carrière.

2. Aux PTT

□ Malgré l'effort important d'automatisation entrepris ces dernières années (surtout dans le secteur des Télécommunications), l'Administration des PTT reste et restera un des employeurs les plus importants de l'économie française.

Avec 450 000 salariés, les PTT représentent en effet le cinquième des effectifs de la fonction publique.

En dehors de la situation du personnel d'encadre-

ment sur laquelle nous allons revenir, il faut bien voir que les deux tableaux sont liés : C'est parce qu'il y a peu d'agents féminins titulaires à la distribution et que le personnel très nombreux exerçant cette activité, est en grande majorité en catégorie C, que la proportion des femmes est faible dans cette catégorie.

Deux phénomènes étroitement imbriqués expliquent ces tableaux :

— La pesanteur socioculturelle française qui conditionne, ou conditionnait, l'orientation des jeunes filles dans certaines filières de l'enseignement est à l'origine, par exemple, du peu de recrutement de femmes parmi le personnel technique et informatique.

— Une misogynie propre aux PTT se traduisant, par exemple, par un recrutement uniquement masculin à la distribution jusqu'à un passé récent ou bien encore par l'attribution de tâches spécifiques aux femmes, impliquant des concentrations insupportables comme aux chèques postaux.

Incidence sur les revenus salariaux

Apparemment, il ne devrait pas y avoir de discrimination en matière de salaire, car le traitement de base est identique pour tous les agents ayant le même indice et les primes et indemnités dépendent du grade ou de la fonction.

Mais, compte tenu que ce sont les agents de catégorie A et ceux exerçant des fonctions techniques qui perçoivent les compléments de salaire les plus élevés et que c'est là justement que les femmes

LA PROMOTION FÉMININE A EDF-GDF

1. Recrutement : % de femmes par rapport au total des personnes recrutées.

Année	Exécution	Maîtrise	Cadres	Total
	%	%		
1973	21,8	10,3	7,7	19,7
1974	21,7	11,6	6,7	19,6
1975	22,3	11,6	5,5	19,4
1976	19,8	13,7	9,2	18

2. Mobilité. Passages d'un collège à un autre : % de passages de femmes par rapport à l'ensemble des passages.

Année	Passages dans la maîtrise	Passages dans les cadres	Total général des passages
1973	20	5,7	18,2
1974	21,2	6	18,9
1975	15,9	5,9	14,6
1976	18,5	6,4	16,7

sont peu nombreuses, on voit bien que dans les faits les travailleuses des PTT, en règle générale, sont moins bien rémunérées.

Situation des cadres féminins

L'entreprise PTT ne compte que peu de cadres (7,8 %), les femmes ne représentant que 12,1 % de ceux-ci, il est évident qu'elles sont fort peu nombreuses à assurer des fonctions de maîtrise.

Au niveau des emplois à haute responsabilité, elles n'ont qu'une présence marginale puisque le taux de féminité est de :
5,7 % chez les Inspecteurs Principaux et Directeurs Départementaux Adjoints
3,7 % chez les Administrateurs
0,4 % chez les Receveurs et Chefs de Centre
0 % chez les Ingénieurs.
Aucun directeur départemental et régional.

Le pouvoir aux P.T.T. est donc masculin.

On constate à l'heure actuelle un faible accroissement de la proportion des cadres féminins. Pour l'expliquer, il faut se souvenir que le recrutement des cadres s'effectue de trois façons : concours externe, concours interne et tableau d'avancement (passage de catégorie B en catégorie A à l'ancienneté ou au mérite).

C'est le seul recrutement externe qui est à l'origine de cet accroissement, parce que de plus en plus de femmes passent les concours d'accès à la catégorie A : le tiers des inspecteurs ainsi recrutés en 1976, étaient des femmes.

Compte tenu de ces chiffres, la situation des femmes au sein des PTT, est significative.

La répartition du personnel féminin par catégories et activités

Le personnel est à forte dominante masculine puisque 36,6 % seulement des effectifs sont féminins.

Mais ce taux global recouvre en fait des situations très différentes suivant les catégories :

Par contre, la promotion interne très importante aux PTT, joue beaucoup moins pour les femmes que pour les hommes. A cet égard, il est intéressant de noter que de tous les cadres masculins, seuls 19,2 % possèdent des diplômes permettant de passer un concours externe d'accès à la catégorie A, alors que ce pourcentage est de 42,2 % chez les cadres féminins.

Trois raisons expliquent cette disparité dans la promotion interne :

- jusqu'en 1970 le nombre de places réservées

aux femmes était limité à 1 poste sur 8, offert au concours interne.

- Il est difficile à une femme ayant des enfants de préparer des concours en dehors du temps de travail.

- La promotion en catégorie A suppose souvent la mobilité géographique.

Une double lutte

C'est là une perspective qui décourage beaucoup de femmes ayant des charges familiales. Le fait que très peu de mères passent le concours d'Inspecteur principal alors que les candidats disposent d'un jour par semaine pris sur le temps de travail pour le préparer, en est une excellente illustration.

Pour améliorer la condition des travailleuses des PTT, l'ensemble du personnel doit donc agir pour faire évoluer l'Administration afin de décloisonner certaines activités (et à cet égard, la nomination de femmes dans les centres de tri est positif) et aussi pour offrir une véritable égalité des chances devant les perspectives de carrière. Cela suppose notamment une révision totale de la politique de formation permanente et l'attribution d'un véritable droit à la formation professionnelle au sein des administrations.

Mais cette lutte indispensable au sein de l'entreprise, n'est pas suffisante.

Il faut en effet qu'elle s'accompagne d'une remise en cause de l'organisation de la société actuelle et des schémas de pensée qu'elle véhicule afin d'assurer aux femmes une véritable égalité d'accès sur le marché du travail. □

REPARTITION DU PERSONNEL FEMININ AUX PTT

Catégories	Taux de fémininité
Catégorie A (Cadres)	12,1 %
Catégorie B (Contrôleurs, Techniciens)	44,9 %
Catégories C et D (Préposés, Ouvriers, Agents d'exploitation)	28,9 %
Auxiliaires (Personnel non titulaire)	60,4 %
	5,5 %
Activités	
- Distribution	5,5 %
- Service Général	65 %
- Technique	2,2 %

Rassurez-vous monsieur
je vous aimerai toujours
toutefois il faut bien vous le dire
il y a des étapes à franchir

ne craignez rien monsieur
il s'agit de si peu
des façons d'agir de parler
votre univers sera changé

vous le verrez monsieur
ce n'sra pas la guerre
tout simplement d'autres manières
vous en vivrez peut-être mieux

Pauline Julien
et Jacques Marchand

DERNIERS NUMEROS PARUS

- 271 Accidents du travail
- 272 Les nouvelles stratégies de l'emploi
- 273 La condition militaire
- 274 Service public ?
- 275 L'information dans l'entreprise
- 276 Pertes et profits de la mobilité
- 277 Des bureaux et des tours
- 278 Les travailleurs de la Recherche
- 279 Emploi du temps, emploi de soi
- 280 Les cadres dans le changement
- 281 Classes moyennes ?