

Choisir la cause des femmes

ENTRETIEN : Annick Coupé, dirigeante de SUD

Dans un monde syndical français machiste et misogyne, Annick Coupé, cofondatrice du syndicat SUD PTT (pour Solidaires, unitaires et démocratiques) représente une bouffée d'air pur. Avec son entêtement souriant, son autorité incontestée et sa sereine intelligence, cette militante défend âprement la cause et les droits des femmes. Elle invite les femmes à assumer davantage de responsabilités syndicales, à participer à leurs instances dirigeantes, à mener avec elle le combat pour la parité, pour la mise en place des quotas, à refuser l'instauration du temps partiel féminin, l'inégalité salariale et professionnelle.



CHOISIR : Annick Coupé, racontez-nous votre parcours...

Annick COUPÉ : Je suis une « vieille » syndicaliste puisque je me suis syndiquée en 1973. A l'époque, mon parcours personnel ne m'a pas amenée à avoir une réflexion féministe. En effet, je suis venue au mouvement social et à la lutte sociale par le biais de la politique. Dans les années 70, j'ai milité dans une organisation d'extrême gauche, une organisation maoïste. On ne peut pas dire qu'alors le féminisme était une valeur forte.

Par contre, c'est principalement à cause de la question des femmes que j'ai quitté cette organisation politique quelques années plus tard. Il s'est trouvé en effet que dans ma vie personnelle, j'ai été confronté au problème de l'avortement, et donc si l'on doit dater mon début de conscience féministe, il remonte à cette époque. Ce que j'ai vu en Province dans les années 73 (je suis originaire du Calvados) alors que je commençais à travailler comme caissière dans un hypermarché, n'a fait que renforcer cette réflexion féministe. C'était un milieu féminin où il y avait très peu d'hommes. C'était aussi un milieu où déjà la forme de travail était le temps partiel imposé. Je dirai que mon parcours syndical et mon parcours féministe étaient au début en décalage - le féminisme arrivant après mon premier engagement syndical - mais lorsque je me suis installée à Paris dans les années 76, que j'ai travaillé comme institutrice remplaçante, que dans ma vie personnelle, j'ai subi des violences physiques de la part de mon compagnon, toutes ces expériences ont accentué ma prise de conscience féministe. En 78, je suis entrée à la Poste. Mon engagement syndical et mon engagement féministe n'ont véritablement coïncidé que lorsque je suis devenue une des fondatrices de SUD PTT au début des années 1989.

CH : En effet, en 1989, vous devenez l'une des fondatrices du syndicat SUD PTT. D'emblée, vous êtes connue et reconnue comme la responsable de ce syndicat turbulent...

A.C. : Il s'est trouvé que j'avais une certaine légitimité dans la CFDT PTT puisque auparavant j'en étais la secrétaire régionale, et cette légitimité était reconnue par un certain nombre de militants et militantes. Donc, il n'y a pas eu de problème quant au fait que ce soit une femme qui prenne la tête du syndicat. C'était même plutôt perçu comme une bonne image de marque. Dans les textes fondateurs de SUD, la question de l'égalité des droits entre hommes et femmes, la question de la dénonciation de l'oppression des femmes sont des valeurs très présentes. A cet égard, je pouvais représenter un point d'équilibre entre différentes sensibilités syndicalo-politique. Nous avons commencé alors à réfléchir sur la nécessité de mettre en place une commission femmes. Nous voulions sortir, à chaque numéro, dans le journal du syndicat une page sur les questions touchant aux femmes, concernant le travail ou la société en général. Nous voulions mener une réflexion qui

intègre la place des femmes dans le monde du travail qui n'est pas exactement la même que celle des hommes, où les contraintes ne sont pas les mêmes.

Nous voulions analyser aussi comment on prend en charge les questions revendicatives. Toute réflexion interrogeant de possibles avancées sociales pour les femmes. Mais les comportements masculins au quotidien étant ce qu'ils sont, et on sait parfois combien ils peuvent être machistes, cette défense des droits des femmes exige bien sûr une vigilance permanente car les risques de piétinement, de retour en arrière, de régression dans la pratique sont toujours présents.

CH : Peut-on parler d'une parité (homme-femme) dans les instances de SUD ?

A.C. : Nous avons eu ce débat là, y compris celui qui s'interrogeait sur la nécessité de mettre en place des quotas. Pour la petite histoire, quand en 82, il y a eu débat sur les quotas à la CFDT, j'étais farouchement contre. Je me suis battue et mon syndicat s'est battu contre à l'aide d'arguments assez classiques comme ce ne seront pas des vrais places, les quotas sont un alibi etc. Et puis finalement, lors de la création de SUD, j'ai commencé à évoluer sur la question. J'ai défendu l'idée de quotas en proposant de les expérimenter pour vérifier si cela fonctionnait. En 89, nous avons proposé un quota très modeste de 25%, alors qu'à l'époque il y avait 39% de femmes aux PTT. A titre d'expérience, quatre ans après, en 93, on a repris la discussion, et on a finalement entériné dans nos statuts un quota d'un tiers de femmes, soit 33% de femmes. Avec le recul maintenant, ce dont je suis persuadée c'est que si l'on n'avait pas mis en place le quota à chaque renouvellement d'instance, « naturellement » les femmes auraient laissé leur place.

Ce qui est encore plus vrai pour les femmes qui ont des responsabilités syndicales importantes, celles qui participent aux instances dirigeantes où le quota là tombe à 20%. Donc pour répondre à votre question, effectivement nous n'avons pas la parité. Car nous sommes d'abord partis du taux de féminisation des syndiqués. Or, s'il y a 40% de femmes syndiqués, on devrait avoir des quotas de 40%. Ce qui n'est pas acquis car nous en sommes toujours à un tiers. Donc, il faudrait reprendre la discussion. Cela renvoie à ce que je vous disais tout à l'heure, comme quoi entre les textes écrits, les déclarations d'intention et la réalité effective, il y a un écart important. C'est un constat que l'on peut faire pour SUD, mais c'est aussi un constat que l'on fait dans les autres organisations syndicales. Quant on touche aux structures de pouvoir, on bute toujours sur un point dur.

CH : Sur la parité, un mot encore : est-ce que votre syndicat a appuyé d'une manière ou d'une autre le grand débat qui a agité la scène publique sur la parité législative ?

A.C. : Nous n'avons été ni pour ni contre. Nous avons mené des réflexions au sein de la commission femmes. Pour résumer, notre position syndicale était de dire que c'était utile, ne serait-ce que parce que cela posait le débat publiquement. Un constat s'imposait : face aux retards extrêmement importants qu'on avait en la matière, cela pouvait être un levier intéressant. Cependant notre réflexion nous incitait à penser qu'évidemment cela ne suffisait pas si l'on mettait juste la parité en termes de chiffres sans qu'il y ait autour des mesures d'accompagnement.

CH : Sur l'égalité professionnelle, l'égalité salariale, l'écart des salaires reste encore important entre les hommes et les femmes. On note un écart de 10 à 15% sur des salaires de mêmes niveaux, mais sur la masse, on enregistre 20%. Malgré les lois votées à l'Assemblée nationale en 1983, en 2001, l'égalité salariale n'existe toujours pas puisque la masse globale des salaires féminins est inférieure de 25% à celle des hommes. Que font les syndicats ? Ajoutons que les syndicats n'ont jamais décidé une grève sur une revendication spécifiquement féminine, par exemple l'égalité des salaires entre homme et femme...

A.C. : Malheureusement, cet exemple prouve bien que le syndicalisme n'a pas encore intégré dans sa démarche revendicative les inégalités qui persistent dans le monde du travail. Si l'on s'en tient aux inégalités salariales, différentes lois prévoient qu'il y ait des plans d'égalité professionnelle, sauf que si une entreprise ne fait rien et que les syndicats ne font rien, il ne se passe rien. Le problème, c'est que d'une part, il n'y a pas d'obligation de respecter la loi puisqu'il n'existe aucune sanction si on ne la respecte pas. Ainsi, si une entreprise ne réunit pas les délégués du personnel pour discuter de l'égalité professionnelle, force est de reconnaître qu'il ne se passera strictement rien. La loi n'est pas contraignante. Du côté des organisations syndicales, je ne suis pas sûre non plus que ce soit une priorité pour elles de se battre pour exiger des plans d'égalité professionnelle. Mais le tableau est peut-être moins noir que celui que je trace, puisqu'on entrevoit depuis peu

l'ébauche de quelques avancées. En effet, à l'EDF, par exemple il y a une mesure de rattrapage salariale pour les femmes (sensée combler le manque à gagner). A ma connaissance, c'est le premier plan en faveur des femmes et c'est important. Reste que cette différence globale de salaires relève, à mon sens, d'une tolérance sociale. Quelque part, dans l'inconscient collectif et les représentations mentales, les femmes ne peuvent prétendre qu'à un salaire d'appoint.

CH : Le problème c'est qu'aujourd'hui, pour subsister, on a besoin dans la plupart des cas de deux salaires !

A.C. : En effet. Mais ni meilleur, ni pire, le mouvement syndical, pareil à celui du fonctionnement de la société, est structuré sur l'imaginaire masculin. Ces représentations collectives traditionnelles (selon lesquelles l'homme travaille et la femme s'occupe de la sphère familiale) fonctionnent toujours même si cette perception est obsolète puisqu'elle ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui. Désormais et très massivement les femmes ont investi le monde du travail. Aujourd'hui il y a des familles monoparentales, des femmes qui élèvent seules leurs enfants et qui sont dans une situation de grande précarité puisque leur revenus sont trop faibles, des femmes seules; toutes ont besoin d'un vrai salaire. C'est en quelque sorte le même problème que celui du temps partiel...

CH : Parlons-en, justement ! On sait que ce sont à 82% les femmes qui travaillent à temps partiel...

A.C. : Concernant le temps partiel féminin, je crois que nous avons manqué d'acuité. Nous avons été aveuglés par ce miroir aux alouettes qu'offrait l'instauration du temps partiel féminin. En réalité, nous avons simplement été trompés, « arnaqués » lorsqu'on nous a vendu le temps partiel dans les années 80 au nom de la conciliation. A l'époque, je me souviens, l'argument était de dire que les femmes grâce au temps partiel allaient enfin pouvoir conjuguer vie professionnelle et vie familiale. Elles auraient davantage de temps pour s'occuper des enfants. Davantage de temps pour s'épanouir elles-mêmes.

Mais, en réalité, force est de reconnaître que ce discours racoleur recouvrait une autre réalité. Il sous-entendait implicitement, mais purement et simplement, que le travail des femmes n'était pas un travail à part entière et donc qu'il ne méritait pas d'être rémunéré par un salaire à part entière. On reste d'ailleurs, dans la même logique avec l'inégalité salariale, qui sous-tend que la femme est l'épouse ou la compagne d'un homme. Que son licenciement est donc moins préjudiciable que celui de l'homme. A croire qu'aujourd'hui les mentalités n'ont pas évoluées ou très peu puisque tout cela participe inconsciemment du même raisonnement, et des mêmes résistances masculines.

CH : Mais c'est intolérable !

A.C. : Effectivement ! Mais on ne peut pas jeter la pierre qu'aux syndicats ! Nous sommes désormais dans une logique patronale qui développe aussi la précarité, le temps partiel etc.

CH : Reste que les syndicats ne bougent pas beaucoup pour changer cet état de fait !

A.C. : Je pense que le tournant qui a été pris au début des années 80 sur cette question a eu des conséquences très négatives. A partir de là, la tendance au travail partiel s'est développée dans tous les secteurs. C'est vrai qu'aujourd'hui une conciliation entre vie privée et vie professionnelle semble une gageure impossible puisque la femme doit travailler le matin, le soir, le samedi, (le tout en des voyages épuisants) et que ces horaires impossibles rendent sa vie familiale encore plus difficile.

CH : La lutte spécifique des femmes n'est donc pas un « archaïsme » comme certain(e)s le prétendent...

A.C. : La lutte des femmes pour leurs droits reste complètement d'actualité. De fortes inégalités demeurent dans tous les domaines de la vie des femmes. Des risques de régression existent même sur des acquis obtenus par les luttes. C'est pour cela qu'il faut imposer la dimension féministe dans tous les combats sociaux actuels et à venir, dans tous les mouvements qui luttent pour un autre monde, comme le mouvement altermondialiste.

*Propos recueillis par Gisèle Halimi, Aimée Gourdol, Martine Houyvet et Isabelle Gaudé.
Photo : Isabelle Besson.*