

Pour les hôtesses de l'air comme pour les hôtesses d'accueil, cette non-reconnaissance est redoublée par le fait que ces savoirs relationnels et émotionnels ne font l'objet d'aucun enseignement en amont de l'entrée dans le poste. Plus encore, l'originalité de ces deux ouvrages est de souligner la pertinence de la focale genre pour interroger à nouvel escient des questionnements « traditionnels » en sociologie du travail et de l'emploi. Ces deux ouvrages donnent ainsi « à apprécier une des places que le capitalisme contemporain assigne à la féminité : érigée en symbole de l'entreprise, missionnée à des fins de représentation, simultanément dévalorisée et toujours subordonnée » (p. 235). On peut seulement regretter que l'ouvrage de Gabrielle Schütz n'ait pas davantage tiré le fil de la question des émotions dans l'exercice du métier d'hôtesses d'accueil. Il aurait notamment pu être intéressant de s'interroger sur la manière dont l'expression des émotions varie selon les caractéristiques sociales des hôtesses d'accueil. De même, la transmission, souvent invisibilisée, des savoirs émotionnels dans ces professions aurait pu faire l'objet d'un développement : comment les hôtesses sont-elles socialisées à l'expression d'émotions jugées adéquates dans l'exercice du métier ?

Diane Desprat

Docteure à l'IDHES, Université Paris Nanterre

Cécile Guillaume – *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*

2018, Paris, Presses de Sciences Po, 251 p.

L'ouvrage de Cécile Guillaume présente la synthèse de différentes recherches sur le syndicalisme et la place que les femmes y occupent, à la fois en tant que militantes et responsables, et en tant que travailleuses ayant des intérêts spécifiques à défendre (égalité salariale, « conciliation », lutte contre le harcèlement sexuel etc.). Les matériaux mobilisés sont multiples et foisonnants : récits de vie de militant·e·s, statistiques, archives syndicales, jurisprudence. L'ouvrage présente une analyse doublement comparative, en mobilisant des enquêtes auprès de deux confédérations syndicales françaises, la CFDT et Solidaires, et de deux confédérations britanniques, Unison et GMB. Les paysages syndicaux nationaux sont contrastés : alors que le taux de syndicalisation est plus faible en France qu'au Royaume-Uni, les droits syndicaux y sont plus étendus et permettent une plus grande implication des militant·e·s non salarié·e·s *via* notamment le

détachement pour activité syndicale. Les femmes sont davantage syndiquées que les hommes au Royaume-Uni (28 % contre 22 % en 2014), à l'inverse de la France (7 % contre 9,5 % en 2003). Les quatre confédérations présentent également des caractéristiques variées : Unison et Solidaires sont considérées comme plus progressistes dans le champ syndical, et se disent explicitement féministes ; la CFDT a joué un rôle important dans les mobilisations féministes des années 1970 avant d'évoluer dans les années 1980 vers un syndicalisme centré sur la négociation ; tandis que GMB est un syndicat historiquement implanté dans l'industrie et très masculin, dont les effectifs se sont progressivement féminisés.

Dans une première partie de l'ouvrage, l'autrice revient sur les travaux et les questionnements en sciences sociales autour du genre du syndicalisme. La syndicalisation des femmes a augmenté dans les deux pays, mais les militantes sont toujours sous-représentées par rapport aux militants dans les mandats qu'ils soient locaux ou nationaux : à la CFDT, les femmes constituent 47 % des adhérent·e·s, mais 33 % des membres de la commission exécutive, et 17 % des secrétaires générales de fédérations ; à Unison, les femmes représentent 77 % des adhérent·e·s, 46 % des *regional negotiators* et 61 % du *National Executive Council*. Parallèlement, les « questions femmes » ont été progressivement et inégalement, selon les structures et les moments, intégrées aux plateformes revendicatives (égalité salariale, mesures de « conciliation ») et au fonctionnement des confédérations et syndicats (promotion des femmes, quotas, parité etc.). Cécile Guillaume souligne l'importance des mobilisations et des grèves des femmes qui ont rendu visible leur cause dans le milieu de travail et ont forcé les syndicats à intégrer leurs revendications.

Dans une seconde partie, l'autrice s'intéresse aux « carrières syndicales » des militantes, à partir d'une enquête auprès de syndicalistes durablement engagé·es. Elle souligne d'abord que les caractéristiques des emplois féminins (précaires, à temps partiel) constituent un premier frein à l'engagement des femmes. La plupart des militant·es interrogé·es bénéficient d'un emploi stable, certain·es sont salarié·es par le syndicat (les *paid officers* au Royaume-Uni). Les militantes femmes, les plus jeunes comme les plus âgées, mentionnent souvent l'importance d'un « mentor », un homme qui les a encouragées à s'impliquer dans les responsabilités syndicales. Les prises de positions des confédérations peuvent avoir des effets contrastés sur l'accès des femmes aux mandats et aux postes : certaines militantes britanniques disent s'être engagées pour faire valoir la voix et les intérêts des femmes au sein de syndicats très masculins et peu ouverts au féminisme,

dans les années 1970-1980 ; tandis que d'autres militantes, notamment à Solidaires, se sont dites attirées par l'image progressiste de la confédération (défense des droits des femmes et des personnes LGBT).

Le travail syndical est marqué par une double ségrégation sexuée, horizontale et verticale. Les femmes sont davantage présentes dans les mandats de représentation au niveau local (délégué·e du personnel ou *rep*, représentant·e), qui mettent en jeu des compétences supposées « féminines » d'écoute, de proximité avec les salarié·es et de soutien émotionnel, que dans les mandats plus techniques (CHSCT, *health and safety rep*) ou plus « politiques » (délégué syndical, *shop steward*) pour lesquels des compétences supposément masculines sont attendues (affirmation, capacité à « parler fort » et à s'opposer à l'employeur). Tant dans les rapports au sein du syndicat que dans les rencontres avec les employeurs, les femmes subissent régulièrement une délégitimation de leur présence et de leur parole. En France comme au Royaume-uni, « l'accès aux responsabilités reste [...] soumis à des processus de recrutement informels souvent défavorables aux femmes et aux candidats issus des minorités [ethniques et sexuelles] » (p. 139).

En outre, l'auteurice met en avant que le travail syndical peut être analysé avec les mêmes outils que le travail de cadre, particulièrement pour les permanentes, plus nombreuses en France, et les *paid officers* : horaires de travail non limités, mobilité géographique, gestion d'une équipe. Le soutien du conjoint d'une part, et d'autre part les dispositifs dits de conciliation surtout adressés aux salariées des syndicats britanniques (jours de congé, congé maternité rémunéré) jouent alors un rôle majeur pour permettre aux femmes d'accéder et de se maintenir à ces postes. Il aurait d'ailleurs été intéressant d'en savoir davantage sur les configurations conjugales et familiales qui permettent, ou au contraire entravent, l'engagement des femmes, et qui ne sont évoquées qu'en filigrane.

La troisième partie de l'ouvrage se concentre sur la mobilisation syndicale autour de l'égalité salariale par les recours légaux au Royaume-Uni. Une telle mobilisation n'avait rien d'évident dans un pays où les syndicats ont été historiquement hostiles à l'emploi des femmes et à l'égalisation des rémunérations. La loi de 1970 sur l'égalité salariale a été votée sous la pression de grèves de femmes et du mouvement féministe. Des militant·es et des syndicats se sont ensuite emparés des possibilités de contentieux offertes par le nouveau cadre légal, et des plaintes collectives ont permis de remporter des victoires importantes et de faire jurisprudence. La mobilisation

syndicale n'était toutefois ni unanime ni uniforme. L'autrice montre comment les employeurs, et dans certains cas des syndiqués, ont joué sur la concurrence entre hommes et femmes, ou sur celle entre femmes qualifiées et femmes non qualifiées, en proposant une égalisation « vers le bas ». Cécile Guillaume insiste sur le rôle de quelques « féministes de l'intérieur » et de militant-es, qui ont consacré beaucoup de temps et d'énergie à faire valoir la « cause des femmes » avec ou sans l'appui de leur structure. Des avocat-es spécialisé-es ont aussi permis la médiatisation de la lutte pour l'égalité salariale et ont remporté des victoires marquantes.

Les mobilisations syndicales autour de l'égalité salariale ne sont toutefois pas toujours menées comme des luttes féministes, ni revendiquées comme telles. Dans certains cas, les syndicats dominés par des hommes cherchent à s'assurer que les femmes ne « coûtent » pas moins cher à l'employeur. Dans d'autres cas, l'égalité salariale est utilisée pour s'opposer à la privatisation d'un service public, en menaçant les potentiels repreneurs d'une augmentation de la masse salariale induite par le rattrapage des salaires féminins. La mobilisation autour du salaire est enfin un moyen pour les syndicats d'élargir leur recrutement auprès des salariées. Une même revendication de « salaire égal pour un travail de même valeur » prend donc des sens différents selon le contexte et le cadrage syndical de la mobilisation.

Au fil de sa démonstration, l'autrice mobilise et fait dialoguer de nombreuses sources. Une série de portraits de militant-e-s illustre les dynamiques à l'œuvre, que ce soit pour analyser les carrières syndicales ou revenir sur les mobilisations autour de l'égalité salariale. Ce foisonnement empirique est passionnant, mais rend aussi parfois délicate l'identification des principales analyses : la « carrière » syndicale des femmes interrogées aurait ainsi pu être davantage mise en exergue. Reste que l'ouvrage de Cécile Guillaume fournit un éclairage très riche sur le syndicalisme français et britannique depuis les années 1970, au prisme de l'intégration des femmes et de la « cause des femmes ».

Elsa Boulet

Centre Max Weber, Université Lyon 2 & Iris, EHESS