

# le Courrier Départemental

Le mensuel de la CGT du 69

N° 2 - Février 2022



numéro spécial : **Tous des LYONNES**

**Egalité des salaires  
Les femmes sonnent l'ALERTE !**



**8 mars 2022**

**Journée Internationale de lutte  
pour les droits des femmes**

# L'EDITO

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes est ancrée dans les luttes ouvrières et les nombreuses manifestations de femmes du début du XX<sup>e</sup> siècle, dans le monde occidental. Elles réclamaient le droit de vote, de meilleures conditions de travail et l'égalité entre les hommes et les femmes. La « Journée internationale des femmes » est proposée en 1910 pour la première fois, par Clara Zetkin lors de la conférence internationale des femmes socialistes, ce qui l'inscrit alors dans une perspective révolutionnaire. A partir de 1917, avec la grève des ouvrières de Saint Pétersbourg, le 8 mars se met en place. La Journée internationale des femmes devient une tradition dans le monde entier, après 1945.

En 2022, les femmes gagnent toujours, en moyenne, 28,5% en moins que les hommes. C'est comme si chaque jour elles arrêtaient d'être payées à 15h40. Les femmes sont concentrées dans 28 métiers dévalorisés et sous-payés, particulièrement, ceux du soin et du lien aux autres. Dévalorisés et sous-payés, parce qu'il est considéré que ces métiers sont inhérents aux soi-disant capacités naturelles des femmes et qu'à ce titre, elles ne font pas appel à des compétences, une qualification, une technicité particulières. De plus, lorsque les femmes font grève, ce n'est pas la production qui s'arrête mais principalement les métiers du lien aux autres, les soins, l'enseignement, le service, avec une plus forte culpabilisation. Cela voudrait-il dire que les professions qu'elles exercent sont indispensables, essentielles ?

Alors, pourquoi ces métiers féminisés sont-ils encore trop souvent invisibilisés ?

Actuellement, des luttes sont en cours dans des métiers fortement féminisés, AESH, travailleuses sociales, sages-femmes. Il est temps de faire en sorte que ce 8 mars démontre la place nécessaire des femmes dans notre pays. Il est temps que ce 8 mars soit une déferlante de grève féministe, à l'instar de ce qui s'est passé en Espagne, en Suisse, en Argentine et en Islande.

Dans la continuité du 27 janvier et avant d'autres dates à venir, la lutte des femmes s'inscrit pleinement dans les revendications actuelles de reconnaissance salariale.

Mais l'égalité doit aussi se faire dans la société. Tant de droits à être respecté comme individu à part entière sont encore bafoués aujourd'hui, en France et dans le monde. Et, ce, d'autant plus ces dernières années où les masculinistes ressortent de leur tanière, telle la bête immonde.

## Le 8 mars, nous serons en grève féministe. Nous voulons:

- **du temps:** partage des tâches domestiques et réduction du temps de travail;
- **l'égalité:** revalorisation des métiers féminisés. À travail de valeur égale, salaire égal!
- **du respect :** fin des violences. Prévention, protection des victimes, sanction des agresseurs.

N'est-ce pas, M. Darmanin, calmez-vous, ça va bien se passer. Et que vous le vouliez ou non, demain sera féminin.

**Sandrine GAMMOUDI SAUZEAT**

Membre de la CE de l'UD CGT 69

Animatrice Collectif "Tous des Lyonnaises"

## SOMMAIRE

- PAGE 2 : **L'Édito**  
 PAGE 3 - 4 : **8 mars - Grève féministe**  
 PAGE 5 : **8 mars - modalité**  
 PAGE 6 - 7 : **Luttes**  
 PAGE 8 - 9 : **Repères revendicatifs**  
 PAGE 10 - 11 : **Enquête - Mon travail le vaut bien**  
 PAGE 12 -15 : **Rubr'ICT**  
 PAGE 16 : **Une autre approche**

## LA CGT SUR LA TOILE

Site de l'UD CGT 69

Site du CR CGT AURA

Site de la CGT

Site de la NVO

[www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)



web

Suivez nous sur Facebook : Ud Cgt du Rhône

## le COURRIER DÉPARTEMENTAL

Union Départementale CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon

215 cours Lafayette 69006 Lyon

Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Email : [ud69@cgt.fr](mailto:ud69@cgt.fr)

Directeur de publication : Jacky ABADA

Rédactrice en Chef : Sandrine GAMMOUDI SAUZEAT

Mise en page : Collectif Communication de l'UD CGT 69

n° CPPAP : n° 0919S07039

ISSN : 1266-1465 -

## D'hier à aujourd'hui

Des articles et illustrations des années 80 se sont glissés dans notre CD. Essayez de les trouver...

Réponses en dernière page.



## ENSEMBLE, EN GRÈVE FÉMINISTE LE 8 MARS !

La prise de conscience et les mobilisations féministes grandissent et font bouger les lignes partout dans le monde. Nous sommes debout, nous voulons décider de nos vies. Nous voulons l'égalité.

**Nous voulons être reconnues dans nos métiers, bien payées, à égalité avec les hommes au travail !**

Avec la crise sanitaire, les femmes sont toujours en première ligne, mal payées, majoritaires dans des métiers essentiels (soins, santé, services publics). Nous sommes touchées de plein fouet par la précarité, les bas salaires et le temps partiel subi. Notre travail est déconsidéré et invisibilisé. Aides à domicile, assistantes d'élèves en situation de handicap (AESH), enseignantes, soignantes, travailleuses sociales... Les grèves se multiplient dans les métiers féminisés. Faisons converger ces luttes le 8 mars pour imposer des revalorisations salariales, des emplois stables et durables et des perspectives de carrière ambitieuses ! Les femmes immigrées ou sans papiers sont

surexploitées, peu reconnues socialement et peu susceptibles d'évoluer dans leurs emplois. Nous voulons qu'elles soient régularisées !

**Nous voulons vivre dans une société sans violence sexiste et sexuelle ! Nous voulons être libres de nos choix sur nos corps !**

#Metoo, notre mobilisation partout dans le monde bouscule les rapports de domination et met à mal le patriarcat. Nous refusons les violences sexistes et sexuelles que ce soit dans les bars (#BalanceTonBar), dans nos couples ou nos familles (#MeTooInceste), dans la santé (#StopVog, Stop violences obstétricales et gynécologiques), dans notre travail, les lieux scolaires universitaires (#metoofac), dans les fédérations sportives, la culture (#metootheratre), le journalisme, la politique (#metoopolitique).

Les femmes handicapées sont pénalisées par le manque de soins et freinées dans leur choix d'autodétermination de leur sexualité ou dans la possibilité

de mettre au monde des enfants. Elles subissent d'autant plus les violences sexistes et sexuelles qu'elles soient d'ordre privé, institutionnel, médical ou économique (le versement de l'allocation d'adulte handicapé.e dépend des revenus du conjoint).

Nous dénonçons l'élection à la présidence du parlement européen d'une parlementaire anti-avortement et nous exigeons que le droit à l'IVG entre dans la charte des droits fondamentaux. En France, l'allongement du délai pour avorter doit enfin être voté, plus question d'être obligée de partir à l'étranger !

L'éducation non sexiste, la lutte contre les stéréotypes dans les manuels scolaires, contre le cyberharcèlement doivent enfin être effectives ! L'orientation ne doit plus être genrée, personne ne doit contrôler nos corps et la façon dont nous nous habillons !

**Nous voulons avoir du temps pour nous, nous en avons assez d'assurer toutes les tâches à la maison, parce que c'est l'égalité et que nous le valons bien !**

Nous refusons d'être les variables d'ajustement, celles qui sacrifient leur travail, qui enchaînent les doubles journées avec le ménage, les courses, la cuisine, etc. pour pallier les déficits de services publics et prendre soin des enfants ou des personnes dépendantes.

Comble du mépris : notre travail est si dévalorisé que deux ans après le début de la crise sanitaire, le pouvoir fait toujours comme si on pouvait télétravailler tout en gardant les enfants ! Nous voulons une réduction du temps de travail pour toutes et tous, allongement du congé maternité et du congé paternité et d'accueil de l'enfant, nous voulons une meilleure rémunération du congé parental pour qu'il soit plus partagé, nous voulons un vrai service public de prise en charge de la petite enfance et de la dépendance !

**Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous ferons la grève féministe partout dans le monde pour :**

■ **Affirmer notre solidarité avec les femmes du monde entier** qui subissent la répression, la négation de leurs droits, à commencer par nos sœurs d'Afghanistan, violemment réprimées par les talibans et abandonnées par les pays occidentaux

■ **Exiger des moyens pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, sachant que pour les seules violences conjugales, le Conseil Economique Social et Environnemental estime à 1 milliard l'investissement nécessaire. Afin de prévenir toutes les formes de violence, il est indispensable d'accompagner et protéger les victimes, de former toutes les personnes qui travaillent à leurs côtés, de sanctionner les agresseurs, de faire appliquer les lois existantes et de compléter la législation.

■ **Exiger l'égalité salariale et professionnelle** et dénoncer le fait que les femmes sont toujours payées un quart en moins. En France, c'est comme si nous arrêtions d'être payées chaque jour à partir de 15h40

■ **Revendiquer la revalorisation des métiers féminisés**, la fin de la précarité et des temps partiels et l'application de la loi qui - depuis 50 ans ! - prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale

■ **Obtenir le rattrapage des pensions** des femmes retraitées qui sont inférieures de 40% à celles des hommes

■ **Exiger un investissement financier et un recrutement massif dans les services publics**, notamment dans les secteurs du soin, du lien et de l'éducation pour socialiser les

tâches domestiques !

■ **Développer une éducation féministe et égalitaire** qui lutte enfin contre les stéréotypes et les violences et qui donne à tou.te.s la possibilité de réussir leur parcours scolaire et professionnel

■ **Exiger l'allongement des délais pour l'IVG** et l'accès sur l'ensemble du territoire à des centres IVG

Ce 8 mars, nous serons à la veille des élections présidentielles. Le gouvernement et le patronat bloquent toute avancée et multiplient le féminisme washing. Pire, la réaction masculine s'organise relayée par l'extrême droite qui revendique un discours sexiste, raciste et LGBTophobe. Partout dans le monde, la première chose que font ces partis réactionnaires quand ils arrivent au pouvoir, c'est de remettre en cause les droits fondamentaux des femmes.

Alors que la « grande cause » d'Emmanuel Macron s'est avérée une vaste opération d'enfumage, que les idées misogynes relèvent la tête, nous donnons rendez-vous à toutes les femmes, à tous et toutes les féministes.

**Le 8 mars, on s'arrête tout.e.s. On se met en grève. Plus de bla bla, plus de promesses sans lendemain, des actes. Ne nous libérez pas, on s'en charge !**

Action Aid Peuples Solidaires  
Association Nationale des Etudes  
Féministes (ANEF), APEL-Egalité,  
ATTAC, Chiennes de garde, CGT,  
CNDF, Collectif Féministe Contre le  
Viol (CFCV), collectif Tenon, Collectif  
bas les masques, Femmes Egalité,

Femmes Solidaires, Femmes pour  
le Dire, Femmes pour Agir - FDFA,  
Ffrac, FIDL, Fondation Copernic,  
FSU, Ligue des Femmes Irlandaises  
pour la Démocratie-LFID, Maison des  
femmes de Paris, Mémoire Traumatique  
et Victimologie, Mouvement Femen,

Mouvement des femmes kurdes en  
France (TJK-F), Nous Toutes, Osez le  
féminisme, Rajire, Réseau Féministe «  
Ruptures », Solidaires, Stop Violences  
Obstétricales et Gynécologiques, SKB,  
UNEF....

# EN GRÈVE

## RASSEMBLEMENT

avec le collectif Droits des Femmes 69  
à partir de 16h30  
Place des Terreaux - Lyon 1<sup>er</sup>

**MANIFESTATION - 18H00**  
Terreaux ► Bellecour ► Terreaux

L'UD CGT 69 travaille à construire une manifestation syndicale qui partirait à 15h40 pour aller rejoindre le rassemblement citoyen à 16h30.

Modalité dans une prochaine communication.

**DU MATERIEL EST DISPO  
À L'UD CGT 69**



VIOLENTOMÈTRE
Remarques et critiques acceptées
Promotions pour les femmes comme pour les hommes
Travail en confiance et autonomie
Reconnaissance du travail
Refus de relations extraprofessionnelles acceptées
Commentaires sur votre apparence
Parole coupée systématiquement
Blague sur les « promotions canapé »
Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée
Blagues sexistes et sur les blondes
Évocation de sexualité sans accord
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée
Recherche systématique d'être seul avec vous
Images à caractère pornographique visibles
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses
SMS ou mails sexuels sans accord
Demande insistante d'un acte sexuel
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel
Baiser forcé par surprise
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement
Fellation ou pénétration forcée



**STOP AUX VIOLENCES SEXISTES  
ET SEXUELLES AU TRAVAIL.  
AGISSONS !**  
[egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr)



# LUTTES

## Retour sur une lutte de femmes gagnante à l'Hôpital du Vinatier

Fin 2020, la crise sanitaire a rendu visible les premières de corvée, exerçant des fonctions essentielles mais complètement dévalorisées, applaudies au balcon et aussitôt oubliées. Les ASH (Agents de Service Hospitalier) en font partie et attendent cette reconnaissance, elles\* qui ont vu leur charge de travail augmenter avec la désinfection nécessaire de chaque surface touchée par les humains. Mais fin 2020, le projet de la direction de l'hôpital du Vinatier est tout autre : sous prétexte d'améliorer la propreté, il s'agit de refondre l'activité des 142 ASH, en les retirant de l'équipe soignante, pour les regrouper dans une entité à part.

Pour 3 syndicats sur 4 présents sur l'hôpital, le projet est inacceptable, car les ASH font partie intégrante de l'équipe soignante : le temps passé au nettoyage permet des observations précieuses sur l'état des patientEs. C'est pour cela qu'elles participent aux échanges quotidiens dans chaque service, afin de faire remonter les problèmes qu'elles voient dans les chambres. Les regrouper dans un service logistique à part, c'est enlever un maillon important de l'équipe soignante. Et risquer que les effectifs déjà insuffisants ne diminuent encore, les suppressions de postes étant la véritable raison des problèmes de propreté. Les syndicats craignaient aussi une externalisation du nettoyage,



c'est-à-dire son transfert à une société privée, qui bâclera sa mission à l'hôpital et mettra la pression sur les agents pour augmenter ses profits.

Mais ce qui a obligé la direction à reculer, c'est la mobilisation des personnels de l'hôpital : la grogne va monter dans les services et les assemblées générales vont se suivre jusqu'en mai 2021, où 150 agents arrêtent le travail, tous métiers confondus, en solidarité avec les collègues et pour s'opposer à ce que l'activité des ASH ne retombe pas sur le reste de l'équipe (aides-soignantes et infirmières déjà surchargées). Cette victoire redonne confiance, et il y en a bien besoin : les ASH restent rattachés aux équipes de soin, c'est la reconnaissance du travail d'équipe avec des agents

de catégories différentes. Mais elles ne seront pas plus nombreuses, alors qu'elles doivent assurer une charge de travail monumentale. La bataille continue, en particulier pour la « stagiairisation » des personnels sous contrat précaire, afin qu'ils soient embauchés par l'hôpital.

\* les ASH sont souvent des femmes et l'inégalité de traitement touche ce métier comme les autres : c'est sur les femmes que reposent les tâches les plus rebutantes, beaucoup de patients de l'hôpital psychiatrique n'étant pas autonomes côté hygiène.

### LE RÉVEIL DES SAGES-FEMMES

Tout avait commencé par l'installation d'une pointeuse. La direction de l'Assistance publique de Paris avait décidé de mettre en place, dans ses hôpitaux, un truc appelé GIOTTO. Lisez : Gestion Informatique pour Organisation du Temps de Travail Optimum. But : mieux rentabiliser les faits et gestes du personnel non-médical. Le premier établissement à s'en trouver doté a été Louis-Maurier à Colombes (Hts-de-Seine). Ses dix-huit sages-femmes, considérées comme personnel non-médical ( eh oui ), devaient, elles aussi, soumettre leur emploi du temps (celui des accouchements !) à la pointeuse. Choquées, les voilà parties en grève, n'assurant plus que les urgences. La lutte a des vertus ! Très vite nos grévistes découvrent qu'elles ont bien d'autres griefs contre l'administration.

Leurs salaires ridicules en fin de carrière. Et, à propos de carrière, combien d'entre elles ne sont même pas titulaires ?

Vacataires, payées à l'heure, sans avancement, sans protection sociale, sans droits. De Louis-Mourier à Colombes le mouvement gagne tous les hôpitaux de la région parisienne. Le 15 juin, les quelques 250 sages femmes de l'AP sont en grève.

Le 16 juin la Direction de l'AP accorde la titularisation progressive de toutes les vacataires (une soixantaine) et supprime l'obligation de pointer le soir. Autre acquis de la lutte, et non des moindres : les sages-femmes ont découvert la CGT qu'elles ne connaissaient pas. Plusieurs ont adhéré.

## ○ VILLE DE LYON

La Ville tape au portemonnaie des femmes les moins bien rémunérées en déduisant une journée complète de salaire pour la grève dans les crèches et les écoles.

L'année 2020 a connu un nombre record de grèves dans les crèches : 11 journées de mobilisations, contre le décret TAQUET, pour une augmentation des rémunérations et une amélioration des conditions de travail. Malgré la fatigue, elles ont participé à la grève du 27 janvier pour les salaires !

### **Vénères elles sont !**

Après deux ans de pandémie, les professions féminisées ont été particulièrement impactées et sont restées mobilisées pour faire tourner les services Publics. La Ville de Lyon pour les remercier de cet engagement, a, par la plume de son Directeur Général, institué à partir du 1er septembre 2021, une retenue de 1/30ème pour toute grève des agents des crèches et des écoles, alors que le reste des salariés peut déposer des heures de grève à sa convenance.

Quant au CCAS, les agent.es des EHPAD sont réquisitionné.es et dans les résidences sénior, c'est le sous-effectif chronique...

Alors le 8 mars 2022 ce sera le jour où dénoncer ces discriminations contre les femmes, avec... une nouvelle journée de grève !

## ○ SALAIRES EN HAUSSE

La direction de la Champenoise, à Noisy-le-Sec, a cédé. Les filles ont gagné. Une grève massive de trois semaines a eu lieu pour

que la convention collective de la cartonnerie soit respectée, sur les droits des femmes enceintes, les congés payés et les salaires. Pourtant, le jour où elles sont rentrées dans l'atelier pour surveiller ce qui s'y passait, des nervis équipés de chiens les y ont séquestrées. Mais la directrice a fini par accepter toutes les revendications. Elles ont obtenu une augmentation de salaire de 4%, un 13<sup>e</sup> mois, la non intégration du boni dans le calcul du salaire de base. Aujourd'hui, sur 28 salariées, elles sont 24 syndiquées à la CGT.

## ○ MÉTIERS FÉMINISÉS EN LUTTE

Les soignante.s, dénoncent l'insuffisance du Ségur. Les journées d'actions professionnelles et sectorielles se succèdent, avec de fortes mobilisations des sages-femmes, des psychologues, des infirmier-ère.s... Des premières étapes de revalorisation de ces métiers qui restent toutefois en-deçà des revendications des salarié-e.s.

Le secteur du social et du médico-social est mobilisé, avec notamment les sages-femmes de la territoriale qui alertent sur leur situation dramatique pour leurs missions, et pour les services de Protection Maternelle Infantile et les Centres de planification et d'éducation familiale. Elles revendiquent la reconnaissance salariale de leurs qualifications. Il leur est promis des miettes !

Les Accompagnantes des élèves en situation de handicap sont fortement mobilisées depuis de nombreux mois. La CGT revendique la création d'un statut de la fonction publique, de catégorie B et sa grille indiciaire

avec une possibilité d'évolution de carrière, un contrat de 24 h correspondant à un temps plein;

Les travailleuses sociales très fortement mobilisées avec une grève historique le 7 décembre 2021 (85000 dans la rue). D'autres mobilisations le 11 janvier 2022, le 1er février... Les revendications portent sur le sens de leur métier, les besoins d'emplois et de politiques publiques fortes pour répondre aux besoins des plus précaires, et de l'ensemble des usager-e-s et la reconnaissance salariale de leur qualification;

Les aides à domicile revendiquent une revalorisation salariale, de réelles négociations sur leurs conditions de travail et la revalorisation de leurs frais professionnels;

Les enseignant-e-s exigent des augmentations de salaire, des créations de postes statutaires et que le gouvernement mette fin au déclassement subit depuis des décennies matérialisé par des rémunérations parmi les plus faibles des pays de l'OCDE.

Pour les salarié-e-s des crèches, la CGT revendique, depuis longtemps, un service public de la petite enfance regroupant les différents modes d'accueil existants individuels et collectifs. Le désengagement des collectivités locales et le manque de moyens des CAF ont conduit à ce que le secteur privé soit, aujourd'hui, dominant dans les créations de places d'accueil du secteur de la petite enfance et continue de progresser de manière vertigineuse.

# 59,3%

DE SALARIÉ-ES PAYÉ-ES AU  
SMIC SONT DES FEMMES

# 59 %

DES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ-ES NE RESPECTENT PAS LA LOI ET NON NI ACCORD NI PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

# 78,9%

DES SALARIÉ-ES PARTIEL  
SONT DES FEMMES

# REPERE REVENDICATIF

## Les inégalités professionnelles femmes hommes aujourd'hui et les propositions de la CGT pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

Les femmes ont en France et dans de nombreux pays les mêmes droits que les hommes mais l'égalité n'est toujours pas une réalité ni au travail ni dans la vie privée.

**28,5 %**

**D'ÉCART SALARIAL MOYEN**

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, en recrudescence, se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous-représentation des femmes). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres.

Les inégalités professionnelles femmes hommes aujourd'hui :

La concentration de femmes est manifeste dans certains métiers de soins et de services, souvent mal rémunérés; la moitié des emplois occupés par des femmes sont regroupés dans 12 familles professionnelles sur 87 (aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées au nettoyage, infirmières, professeuses...) alors que 50 % des hommes travaillent dans 20 familles professionnelles.

Dans la Fonction publique les femmes représentent, au 31 décembre 2017, 62 % des effectifs. Mais seulement 41,1 % des corps et emplois de catégorie A+ sont occupés par des femmes dont 36,7 % dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public: plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et sont dans des emplois peu qualifiés. Or qui dit temps partiel dit aussi salaire partiel, carrière et retraite partielles. Des inégalités de salaire persistent en France : 26 % en moyenne sur les rémunérations annuelles pouvant aller jusqu'à 40 %, en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et aux promotions.

En moyenne, les pensions de droits directs sont inférieures de 40 % pour les femmes par rapport aux hommes. 56 % des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse et deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65, 66 ou 67 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

**2/3**

**DES TÂCHES MÉNAGÈRES  
SONT RÉALISÉES PAR LES FEMMES**

Les tâches domestiques et les charges familiales continuent à être largement assurées par elles. Après une naissance, 1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité (et seulement 1 homme sur 9). 96 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes; elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Les violences sexistes et sexuelles sont toujours très présentes au travail: 5 % des viols sont commis sur le lieu du travail, 80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail; 32 % déclarent avoir été confrontées à du harcèlement sexiste ou sexuel dans leur vie professionnelle.



La CGT demande l'application réelle du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

La CGT se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite.

Les inégalités de salaire qui continuent avec des inégalités de pension de retraite

La CGT agit pour (sur les repères revendicatifs c'est indiqué propose plutôt que agit)

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes de genre;
- une réelle mixité des métiers et des emplois;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;

### **DOMINIQUE, AGENT DE BANQUE : PAS QUESTION D'ETRE LE "BOY" DU PATRON**

Dominique est « collaborateur gradé » au Crédit du Nord. Une fonction éclatée, marquée par la « polyvalence » des tâches, et qu'elle vit contradictoirement.

Séduite par l'absence de routine, elle découvre de graves discriminations sous une apparente liberté. Elle souhaite un emploi stable, avec de vraies possibilités d'initiative et d'épanouissement.



· la revalorisation des métiers à prédominance féminine;

*Effectifs et niveaux de rémunération des principales professions du lien et du soin*

	Code PCS	Effectifs	% femmes	Salaire mensuel moyen
Aide à domicile	653b	554 975	94 %	890
Assistante maternelle	563a	425 790	97 %	1221
Éducatrice de jeunes enfants	434g	19 874	96 %	1432
Agent de service des établissements primaires	525a	171 466	98 %	1255
Infirmière	431f	414 991	86 %	1972
ASH	525d	322 500	77 %	1304
Éducatrice spécialisée et métiers connexes	434y	208 537	69 %	1724
Assistante des services sociaux et métiers	434x	132 098	80 %	2 071
Professeure des écoles	421b	343 513	84 %	2 091
Sage-femme	431e	28 155	98 %	2 282
Auxiliaire de puériculture	526c	108 685	99 %	1 550
Aide-soignante	526a	459 485	88 %	1 558

Source : Enquête emploi, Insee, 2019, sauf \* Conditions de Travail, 2019, Dares.

- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.
- un vrai partage des temps sociaux: vie professionnelle, familiale et sociale;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales;

# 3

**TOUS LES 3 JOURS UNE FEMME  
MEURT SOUS LES COUPS  
DE SON CONJOINT OU EX CONJOINT**

# ENQUÊTE " MON TRAVAIL LE VAUT BIEN "

**En lien avec l'étude de l'IRES\*, la CGT déploie une grande consultation auprès de 14 professions féminisées et dévalorisées. Pilotée par Rachel Silvera, cette consultation a déjà recueilli plus de 5000 réponses et sera relayée jusqu'à la fin du mois de mars.**

## Une campagne syndicale internationale féministe

La campagne « Revaloriser le travail du soin et du lien aux autres » est issue d'une campagne du comité des femmes de la Confédération syndicale internationale, initiée en 2016. Elle s'inscrit donc dans une mobilisation syndicale mondiale avec des initiatives partout dans le monde. La CGT l'a déclinée, précisée et renforcée en y intégrant l'enjeu des services publics.

Cette campagne s'inscrit dans le syndicalisme féministe de la CGT. En effet, investir dans le secteur du soin et du lien relève d'un double enjeu pour l'égalité femmes-hommes :

- le confinement comme le bilan des mesures d'austérité mises en place après 2008, l'ont montré, tout recul dans la prise en charge des personnes dépendantes a un impact négatif d'abord sur les femmes qui exercent 70 % en moyenne des tâches domestiques, chiffre qui se dégrade avec le nombre d'enfants à charge. À l'inverse, émanciper les femmes des tâches ménagères permettrait en France et encore plus dans les pays en développement, de faire basculer un travail réalisé aujourd'hui dans l'économie informelle vers le salariat. La CGT a toujours combattu le « salaire maternel », qui vise à payer les femmes pour qu'elles restent à la maison.

Il s'agit ici au contraire de créer des emplois pour prendre en charge une partie des tâches domestiques, et de faire reculer ce point central des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est un levier pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois à temps plein et d'avoir un déroulement de carrière;

- ces secteurs précaires, à temps partiel et sous-payés sont occupés très majoritairement par des femmes. Le fait que les femmes soient concentrées dans ces métiers dévalorisés est l'un des facteurs importants expliquant les 28,5 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Il faut investir dans ces secteurs, y développer les services publics, reconnaître les qualifications exercées et créer des emplois stables permet de revaloriser les métiers à prédominance féminine et de faire progresser l'égalité professionnelle. Les rendre plus attractifs, permet de renforcer la mixité de ces métiers.

## Une campagne appuyée sur une étude de l'IRES

Pour appuyer sa campagne, la CGT a sollicité une étude de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales). Pilotée par Rachel Silvera (Université de Nanterre) et associant de nombreux chercheurs et chercheuses, et notamment François Xavier Devetter (Université de Lille,

Clerse), Julie Valentin (Université de Paris 1, CES) et Séverine Lemière (Université de Paris 5 Descartes), elle sera menée jusqu'à la fin 2022.

## Une campagne qui repose sur 3 volets

1. Revaloriser les métiers à prédominance féminine
2. Investir dans le secteur des soins et du lien et renforcer les services publics
3. Réduire le temps de travail et créer des droits pour la parentalité



VOTRE SITUATION NOUS INTÉRESSE  
Répondez à notre consultation en ligne en flashant ce qr-code  
ou sur <https://montravaillevautbien.fr>



## 1<sup>ers</sup> résultats de la consultation

- Les métiers du lien et du soin subissent une « pénalité » salariale conséquente (de l'ordre de 10 % à 35 % selon les professions). L'objectif de supprimer cet écart implique des coûts de l'ordre de 30 milliards d'euros (1,1 % du PIB), pour les effectifs actuellement concernés, soit environ 25% de rémunérations en plus.

- Réduire les inégalités territoriales et améliorer l'accessibilité aux services du lien et du soin nécessite des recrutements importants: près de 300000 emplois sont nécessaires pour faire face aux inégalités les plus criantes mais ce sont plus d'un million de postes qui seraient nécessaires pour envisager, dans toute la France, un niveau de service de qualité. Atteindre un même taux d'emploi dans ces services que la Suède porterait

même les besoins à plus de 1,7 million de postes.

- Les évaluations présentées signifient qu'il faudrait envisager:

- un investissement de 8 milliards d'euros à très court terme afin de limiter les inégalités territoriales les plus manifestes en termes d'accès aux services du lien et du soin

- un investissement d'environ 50 milliards d'euros (soit 2 % du PIB) apparaît nécessaire pour permettre la création de près d'1,3 million d'emplois dans les métiers du soin et du lien. Ces emplois permettant de réduire les inégalités territoriales et de rendre accessibles ces services dans des conditions jugées souhaitables.

- Des métiers socialement nécessaires et économiquement générateurs d'effets positifs

L'ensemble des dépenses publiques requises pour la revalorisation des métiers (environ 30 milliards d'euros) et leur fort développement (environ 50 milliards d'euros) sont conséquents. Ils représentent un total d'environ 3 % du PIB.

Pour autant les retombées économiques et sociales positives à en attendre sont à la mesure de cet investissement. C'est, en premier lieu, la dignité pour les professionnel-le-s et les bénéficiaires concerné-e-s qui est en jeu. Mais des effets secondaires économiques induits conséquents peuvent également être attendus. Nous pouvons en lister au moins deux principaux:

- l'amélioration des rémunérations génèrent des économies en matière de complément de revenu (prime d'activité) et des recettes fiscales additionnelles, en cours d'évaluation;
- le « coût » de la création d'emploi est un coût brut. Pour estimer le coût net, il faut déduire les dépenses évitées en revenus de remplacement (allocation chômage et RSA).

En prenant le RSA comme approximation des montants que la création de ces emplois permet d'économiser, ce sont près de 10 milliards qui seraient à déduire.

Cette somme serait doublée si l'on s'appuie sur les estimations du coût du chômage menées dans le cadre des expérimentation « Territoires zéro chômeurs de longue durée ».

Au total, les montants d'investissement nécessaires sont assez proches de ceux simulés dans l'étude que la CSI a réalisée en 2016. En effet, cette étude a cherché à estimer, pour 7 pays de l'OCDE, les effets en termes de créations d'emplois d'un investissement de 2 % du PIB dans le champ du soin. Raisonnant en termes de taux d'emploi, elle aboutissait à des hausses du taux d'emploi en raison des effets directs de l'investissement dans le secteur du soin comprises entre 1,4 (Italie) et 3,4 (États-Unis) points. Notre travail aboutit ainsi, bien que selon une méthodologie très différente, à des résultats comparables: un investissement de 2 % permettrait dans le cas de la France de créer 1,2 million d'emplois soit une hausse attendue du taux d'emploi de 2,6 % environ (contre une hausse du taux d'emploi de 2,4 % en Allemagne dans l'étude CSI).

Ces résultats demeurent cependant provisoires et demandent des prolongements importants notamment dans trois voies complémentaires:

- la première consiste à préciser les effets de la revalorisation salariale sur les différents flux de revenus (aides sociales, fiscalité, etc.);
- la seconde vise à articuler les deux types d'évaluations en appliquant les revalorisations envisagées aux emplois créés pour établir l'évaluation complète du coût du développement de l'offre de service des effets liés à la revalorisation;
- un troisième prolongement important consiste à distinguer les effets induits selon le type d'emplois encouragés. En effet, ces services mettent bien souvent en concurrence des acteurs publics et privés. Si les coûts de production ne semblent pas très éloignés, les flux financiers peuvent être sensiblement différents et il semble nécessaire de mesurer les coûts que génèrent cette mise en concurrence (à la fois en termes de conditions de travail et en termes du coût du capital).

## Et concrètement...

- ▶ **QUALIFICATION** : Une infirmière, bac + 3, gagne 2 070 €/mois en moyenne contre 2 600 € dans l'OCDE (qui regroupe 38 pays d'Europe et d'ailleurs).
- ▶ **TECHNICITÉ** : Une auxiliaire de vie assure une multitude de fonctions, de soins, de ménage, mais aussi d'écoute, d'organisation ou de gestion administrative, pour un salaire proche du Smic.
- ▶ **RESPONSABILITÉ** : Pour les Atsem (agent-e-s spécialisé-e-s des écoles maternelles), l'évolution des missions vers des activités éducatives et pédagogiques s'est effectuée au prix d'une extension impressionnante de leurs tâches avec une rémunération restant au niveau du Smic, et une perspective de carrière plus que limitée.
- ▶ **PÉNIBILITÉ** : Une caissière manipule chaque jour en caisse le poids d'un éléphant.
- ▶ **PRÉCARITÉ** : Une aide à domicile travaille souvent à temps partiel, en assurant les toilettes le matin tôt, puis des repas, avec parfois de longues distances à effectuer, et de nombreuses heures non payées, à la fin d'une journée à rallonge !

### Pour plus d'éléments, voir le site **égalité professionnelle CGT**

Parce que votre travail le vaut bien ! Répondez au questionnaire en ligne :

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/campagne-metiers-du-soin-et-du-lien-mon-travail-le-vaut-bien>

### TOUS LES OUTILS DE CAMPAGNE SUR Mon Travail Le Vaut Bien !

- **4-PAGES** (disponible sur <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/11/4pagesecodessoins.pdf>)
- **LE TRACT** <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/revaloriser-le-travail-du-soin-et-du-lien-aux-autres/>
- **LA TRIBUNE** « Il est temps d'investir dans le secteur du soin et du lien et de revaloriser les emplois féminisés ! » TRIBUNE – Gagner l'égalité professionnelle (cgt.fr)
- **LA VIDÉO DE LANCEMENT DE CAMPAGNE** <https://www.youtube.com/watch?v=rqSy7o6lQQY>
- **LE VISUEL DE LA CONSULTATION** IRES CGT avec lien et QR VISUELMontravailLeVautBien-QRcode-Lien-fr
- **LA CONSULTATION IRES CGT** en version imprimable Consultation-IRES-CGT <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/mon-travail-le-vaut-bien-consultation-en-ligne/consultation-ires-cgt/>

# RUBR'ICT

## L'inégalité des sexes dans la vie comme dans le travail n'est pas seulement inacceptable, héritage d'un paternalisme tellement profond qui peine à s'effacer, c'est également un handicap majeur pour la création d'une société plus juste !

Dans la période récente, le principal facteur d'amélioration de la situation des femmes au travail a été l'élévation de leur niveau de qualification. Elles sont désormais plus diplômées que les hommes, pourtant, plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les inégalités salariales se creusent. Elles sont liées, entre autres, aux facteurs suivants :

- le plafond de verre, avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité, réelle ou supposée (voir la campagne « Vie de mère » de l'Ugict-CGT)

- les parois de verre : Si la mixité des métiers progresse dans l'encadrement, à quelques exceptions (informatique...), elle stagne chez les professions intermédiaires qui sont ségréguées entre des métiers masculinisés (technicien.ne.s, agent.e.s de maîtrise) et des métiers féminisés (professions intermédiaires de la santé, du social, administrative, éducation...) dans lesquels les qualifications et compétences professionnelles sont niées au prétexte qu'il s'agirait d'aptitudes « naturelles » des femmes. Ainsi, par exemple, à la sortie des études, un BTS industriel est rémunéré en moyenne 2000 € brut/mois et un BTS tertiaire 1830 € brut !

Ces inégalités sont exacerbées avec la crise Covid :

- triple journée de travail pour assumer l'école à la maison et les tâches ménagères
- télétravail en mode dégradé qui assigne les femmes aux tâches domestiques et exacerbe les inégalités
- métiers féminisés les plus exposés aux risques

de contamination et à la dégradation des conditions de travail

- augmentation de 30 % des cas de violences intrafamiliales.

La crise, en renvoyant nombre de femmes "au foyer", aura exacerbé les enjeux d'égalité. Le CESE, dans son avis de mars 2021, estime qu'en un an de crise sanitaire, la lutte pour l'égalité femmes-hommes a perdu 30 ans.

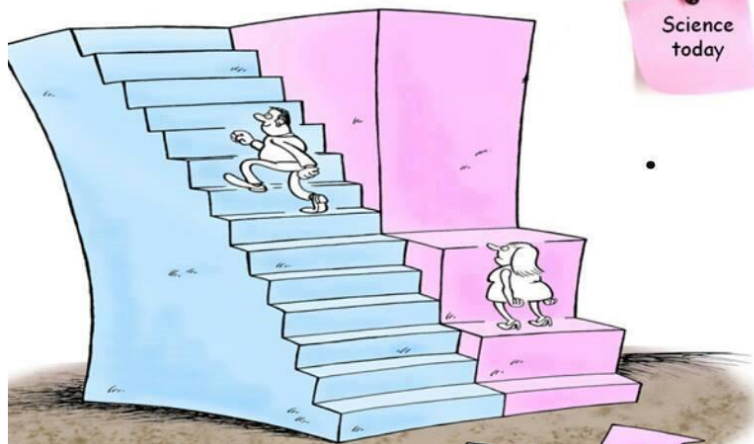
Grande cause (théorique) du quinquennat Macron,

les politiques mises en œuvre par le gouvernement et le patronat consistent davantage à communiquer sur l'égalité qu'à la réaliser.

Les réseaux femmes développés dans les grandes entreprises visent à couper les femmes du syndicalisme et à promouvoir des solutions individuelles, exonérant les directions de toute remise en cause collective : coaching, constitution de réseaux... Les femmes cadres sont sommées d'apprendre à « se vendre » et n'ont qu'à s'en prendre qu'à elle-même si elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins.

Gouvernement et patronat prônent une égalité élitiste, comme si féminiser les directions suffirait à améliorer la situation de toutes les femmes. En matière d'égalité femme-homme comme sur les questions sociales, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !

C'est à tous les niveaux qu'il faut agir ! Il faut féminiser les directions sans oublier la majorité des femmes qui restent scotchées au plancher collant.

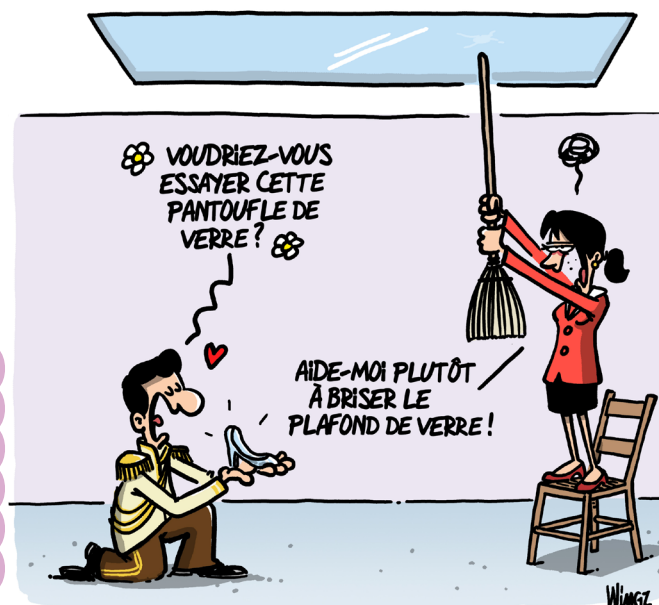


Nous considérons que la féminisation de l'encadrement est un levier pour changer de paradigme. C'est un point d'appui pour rompre avec le présentisme, le principe selon lequel pour avoir des responsabilités, il faudrait être disponible 24h/24 pour son employeur. Les femmes, rejointes par les jeunes cadres, n'aspirent plus à passer leur vie au travail, mais exigent d'avoir du temps pour voir grandir leurs enfants et passer du temps avec leurs proches. La féminisation de l'encadrement est un levier pour porter notre exigence de réduction du temps de travail et de droit à la déconnexion. C'est aussi le moyen pour remettre en cause le Wall Street management.



Plutôt que d'apprendre aux femmes à être aussi individualistes et « concurrentielles » que leurs collègues masculins, ne faudrait-il pas plutôt revaloriser le collectif de travail et la coopération ? Plutôt que d'augmenter les primes, aussi opaques que discriminantes, ne vaudrait-il pas mieux reconnaître les qualifications, assurer la transparence et l'objectivité des systèmes de rémunération ?

L'égalité femme-homme est la première attente des salarié.e.s vis-à-vis des syndicats, il est temps que nous cessions de traiter ce sujet comme une question secondaire !



L'Ugict-CGT décide de faire de l'égalité femme-homme une priorité de son intervention syndicale, en traitant cette question de façon transversale et au quotidien, dans l'ensemble de ses contenus revendicatifs, et en impulsant des contenus et campagnes dédiés, en s'appuyant sur son collectif « Femmes mixité ».

Pour cela nous décidons de : (extrait)

- décliné la campagne confédérale « Investir dans le secteur du soin et du lien et revaloriser les métiers à prédominance féminine » pour nos catégories, à commencer par les professions intermédiaires. La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, doit être respectée !

- mettre à disposition un guide sur les points de vigilance pour garantir l'égalité femme-homme dans les procédures RH.

- gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière, l'indicateur « Clerc » ou nuage de points.

- faire du droit à la parentalité une priorité, en réactualisant la campagne #viedemère pour exiger un allongement des congés maternité (6 mois) et paternité (4 mois), ...

- lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et gagner notamment, dans le prolongement de la ratification de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail, sa prise en compte dans le code du travail et le statut de la fonction publique, la mise en protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, ...

- construire la grève du 8 mars, notamment à 15h40 et relayer la journée internationale de

mobilisation contre les violences le 25 novembre.

Le détail des propositions UGICT sur la question, ici [Égalité femmes-hommes : cap sur un renouveau de la réponse aux besoins économiques et sociaux](#)

## Mixité, vous avez dit mixité ?

### Une enquête à été menée dans le secteur de l'énergie auprès de femmes Ingénieurs Cadres Techniciens (ICT) exerçant un métier d'homme par l'UFICT CGT:

Ont été interviewé :

- Caroline, technicienne d'exploitation à GRTGAZ
- Adeline, directrice d'un centre de recherche
- Cécile, ingénieure automatisme CNPE Bugey
- Martine, ingénieure conduite sur un CNPE
- Christine chargée d'affaire direction de l'immobilier Enedis

# 17%

SEULEMENT DES MÉTIERS  
SONT MIXTES

R i e n  
qu'avec nos  
yeux, nous  
p o u v o n s  
constater  
encore de  
nos jours  
dans nos

entreprises, que beaucoup de postes sont occupés majoritairement par des hommes, laissant penser qu'il s'agit de postes « d'hommes ».

Ne nous méprenons pas, l'UFICT CGT est intimement convaincue qu'il n'y a pas des métiers pour les hommes et des métiers pour les femmes.

L'UFICT-CGT est allée à la rencontre de salariées évoluant soit dans un milieu majoritairement masculin, soit vers des salariées sur des postes où l'on rencontre généralement plus d'hommes que de femmes.

Dans nos interviews, nous avons constaté que certains clichés sont encore présents.

### Quels sont les aspects que l'on voit le plus ressortir ?

Beaucoup de ces femmes qui exercent des métiers « d'homme », ont fait des études scientifiques qu'elles ont délibérément choisies. Ce choix effectué pendant le lycée les a directement plongées dans des filières industrielles comme la mécanique, la chaudronnerie, les automatismes... Ainsi, pendant leurs études, elles se sont retrouvées souvent être la seule fille au milieu d'une classe de garçons.

C'est le cas de CC : elle a fait un BTS maintenance industrielle. Elle était la seule fille de son établissement. Mais elle n'est pas arrivée là sans résistance de

la part de l'institution : CC a été confrontée à des « tests de motivation » à son entrée en BTS de la part des enseignants, où ces derniers lui demandaient à plusieurs reprises si elle était bien sûre d'avoir choisi la bonne orientation.

### Relation avec les collègues et/ou hiérarchie

Globalement, les rapports avec les autres collègues, notamment les collègues masculins, relèvent plutôt de la bienveillance. Mais tout n'est pas parfait. On nous rapporte épisodiquement des comportements ou réflexions machistes de la part de la hiérarchie ou de certains collègues, pas forcément les plus âgés : « je savais que tu ne comprendrais pas du premier coup, tu es blonde », ou encore « tu sais, tu souhaites être reclassée, mais pendant ton congé maternité, tes collègues ont davantage été sollicités ».

XX affirme que le fait d'être une femme dans un milieu professionnel très masculin constitue parfois un avantage eu égard à cette bienveillance. Un climat de confiance doit s'instaurer avec les collègues, mais il faut rester sur ses gardes, être vigilante et réagir au premier faux pas : « il faut rebondir et avoir du répondant, ne pas rester sans rien dire et remettre tout de suite la personne à sa place. »



### Reconnaissance du savoir-faire et de l'expérience - équilibre vie pro vie perso

La nature de ces métiers, particulièrement en lien avec l'outil industriel, a une influence sur l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle. Mais cette influence n'est pas préjudiciable tant qu'elle est choisie par la salariée. Cela permet de s'impliquer sur des projets à enjeu stratégique, sur une durée déterminée, et on en tire beaucoup de reconnaissance et de félicitations : c'est gratifiant. A contrario, sur des métiers d'encadrement dans des services continus, certaines salariées évoquent un sacrifice certain avec peu de compassion de la part du management « tu as des primes pour ça » revient systématiquement pour justifier que l'on doit être en permanence au garde à vous.

## Evolution de carrière à mettre en regard de la discrimination positive

### Discrimination positive : un mal nécessaire ?

La question posée aux personnes interviewées était : pensez-vous avoir été concernée par la discrimination positive ? Et que pensez-vous de la discrimination positive, des quotas ?

Les réponses ont été globalement que le plus important est d'être reconnue pour ses compétences et ses capacités plutôt que pour le fait d'être une femme ou un homme et de devoir/pouvoir remplir des quotas.

AA précise que la féminisation de nos entreprises est un vrai sujet, et que « s'il faut en passer par là, pour faire changer les choses et amorcer la pompe, et bien soit ».

CC insiste sur le fait que les quotas pourraient desservir les femmes si celles-ci sont recrutées pour faire le nombre, notamment si ces personnes se retrouvent en difficulté parce que leurs compétences ne sont pas adaptées au travail demandé.

Dans certaines entités, des choix délibérés sont fait lors

des recrutements pour qu'à CV équivalent, si on a une candidate et un candidat, le choix sera fait en faveur de la candidate.

### Mais que font les entreprises ?

On peut constater que celles-ci communiquent à grand renfort de campagnes, de « communautés » pour renforcer la position des femmes dans l'entreprise (« Women in Tech », où des portraits de femmes travaillant dans des métiers techniques sont mis en avant, « women in leadership » : réseau, type « sororité », composée que de femmes dans différentes positions dans l'entreprise, qui se partagent méthodes, ... pour aider la promotion des femmes à des postes à responsabilité)

Il existe également des initiatives plus ou moins impulsées par la Com' de l'entreprise dans les écoles, dans les lycées ... des salariées vont parler aux jeunes de leur métier, de leur parcours ...

**Qu'en penser ?** Difficile à dire. Le constat est qu'il est toujours aussi difficile d'attirer les femmes dans certains métiers (techniques), et que la féminisation des COMEX est lente, voire en dent de scie (régression succédant à progression).

## Conclusion

Dans nos entreprises : d'une manière générale, les réductions d'effectifs, en lien avec l'externalisation à EDF en particulier, se font sur des métiers d'employées et tertiaires : à la branche commerce, dans les fonctions d'appui et support (DTEO). Ces baisses d'effectif attaquent des métiers occupés par des femmes.

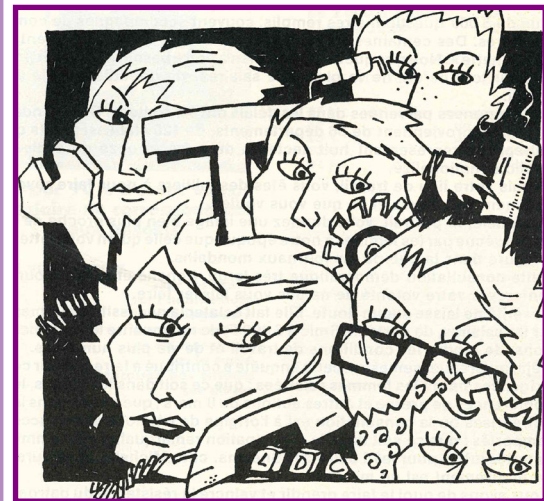
Via les instances représentatives du personnel, nous constatons tout de même que les choses changent encore lentement pour les ICTAM. Les Directions se cachent derrière les clichés sociétaux, en invoquant que la proportion de femmes dans l'entreprise est « conforme » à la proportion de femmes dans les écoles ... la question pourrait être : quel est le rôle à jouer de nos entreprises pour donner envie aux femmes de venir sur tous les métiers ?

Statistiquement, la population est composée à peu de choses près de 50% de femmes et 50% d'hommes. Il n'existe plus de contraintes (physiques, culturelles, religieuses ...) empêchant les femmes d'exercer les métiers d'aujourd'hui.

Les mentalités sont lentes à changer, il est capital de s'attaquer au problème par tous les bouts pour se donner toutes les chances. L'entreprise ne doit pas attendre que la société évolue, pour voir sa sociologie, sa mixité, changer.

L'entreprise a sa responsabilité de donner envie aux femmes, aux filles (femmes de demain), de s'impliquer dans tous les métiers en affichant concrètement les possibilités existantes dès aujourd'hui.

## Femmes salariées



### Un vrai salaire c' est urgent

**Assez de privations !  
Nous vous voulons vivre.  
Assez de discrimination !  
Nous voulons voir  
notre qualification reconnue.**

# UNE AUTRE APPROCHE

Nombreux-ses sont ceux-celles qui pensent et disent que la lutte des classes est ce qui prime dans nos luttes. Que toutes les autres discriminations ne font qu'en découler : sexisme, racisme, homophobie...

Pourtant, depuis les années 70, les luttes féministes, les études en sciences sociales ont permis de se rendre compte qu'il ne suffirait pas que nous gagnions la lutte des classes pour que les discriminations femmes-hommes s'arrêtent. Nous avons compris qu'il fallait lutter contre ces discriminations spécifiquement pour qu'elles cessent.

La journée du 8 mars est un de ces moments de visibilité des luttes féministes pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Et qu'en est-il des autres discriminations : racisme, homophobie... Suffira-t-il que nous sortions victorieux-ses de la lutte des classes, et de la mise en place de l'égalité femmes-hommes pour que le racisme, l'homophobie... disparaissent ?

L'analyse intersectionnelle permet de comprendre que les dominations que nous subissons sont imbriquées. Cet outil d'analyse, nous, syndicalistes, nous le pratiquons déjà, mais pas toujours, et sans en avoir conscience. Nous pouvons donc passer à côté.

Ainsi, être cadre dans une entreprise, gagner plus que le salaire moyen en France n'empêche pas une salariée d'être discriminée et de gagner 15% de moins en moyenne que les hommes. En tant que femme elle sera aussi empêchée de progresser (cf. le plafond de verre), subira la ségrégation professionnelle<sup>1</sup> et d'autres processus de discrimination qui sont au travail.

Mais qu'est-ce que cela dit d'être dans cette même entreprise une femme cadre dite « noire » ou « arabe » ? Vous avez par exemple toutes les chances d'être la seule de votre équipe. Dès qu'il y a une discussion sur « les arabes », « les noir-es » vous pouvez être sûr que l'on vous demandera votre avis en tant que « arabe » ou « noire ». Il y a une assignation qui est faite à cette femme : elle EST « arabe », « noire ». Elle subit comme les autres femmes les blagues sexistes, et elle subit comme les hommes « noirs » ou « arabes » les blagues racistes.

Nous avons bien conscience, en tant que syndicalistes, que les réalités vécues au travail, des femmes et des hommes dites « arabes » ou « noir-es » peuvent être plus dures du fait du racisme. Mais comprenons-nous toujours comment cela fonctionne ? Et surtout sommes-nous prêtes à les reconnaître comme tel ?

Dans une entreprise, les élus CGT ont été informés que l'une de leur collègue avait quitté son poste le matin, et que son médecin lui avait prescrit un arrêt de travail. Un autre collègue avait semble-t-il tenu des propos qui l'avait fait « craquer ».

Ils ont donc saisi la direction et demandé à faire une enquête. Ils ont identifié que ce collègue lui faisait des « blagues » sexistes sur sa manière de s'habiller, des « blagues » racistes sur ses origines « arabes »...

Il avait l'habitude d'avoir ce genre de propos, et depuis longtemps, avec elle comme avec d'autres. Les collègues femmes interrogées nous disait : « ah oui... mais ce n'est pas méchant. Il suffit de lui dire d'arrêter et il arrête. Il est lourd, mais cela ne va pas plus loin. ». Les collègues hommes « noirs » « arabes » disaient : « ah oui mais je le calme tout de suite et il ne s'amuse plus après à faire ce genre de « blagues » douteuses ».

Les personnes interrogées ont minimisé la dimension sexiste et raciste des propos tenus par ce collègue. Ces propos n'en sont pas moins illégaux.

La salariée qui a dénoncé les propos a expliqué que malgré ses demandes répétées, il n'arrêtait pas ses moqueries, ses « blagues ». Les élus CGT ont alors constaté que lorsque les femmes « blanches » ou les hommes « arabes » de l'équipe lui demandait de stopper ses propos, il s'exécutait. En revanche, il ne s'arrêtait pas lorsque les femmes « arabes » le lui demandait.

Comprendre la situation spécifique que vivait cette femme dans cette équipe, ce n'est pas l'assigner.

C'est analyser la situation dans toute sa complexité et ainsi pouvoir agir sur les différentes discriminations dont elle était victime.



**D'hier à aujourd'hui** Il est à la fois drôle et affligeant de constater que les mêmes sujets reviennent sur le tapis depuis 35 ans. Tous ces articles sont parus dans Antoinette, journal féministe CGT :

p6 : Le réveil des sages-femmes (09/1988)

p7 : Salaires en hausse (11/1987)

p9 : Dominique agent de banque (11/1987)

p15 : Femmes salariées - Un vrai salaire c'est urgent (09/1988)