



Dossier - Femmes Mixité

mercredi 17 mars 2021, par [Bariaud](#)

LE DOSSIER

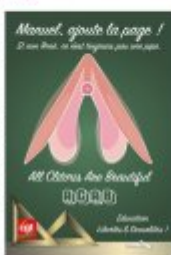
PARCE QUE LE 8 MARS C'EST TOUTE L'ANNÉE

Chaque mois la FERC s'associe à une journée internationale pour alerter sur les conditions de travail et de rémunération des femmes, sur les questions d'éducation, de recherche, et de culture qui construisent les changements de société nécessaires à une véritable et réelle égalité entre les femmes et les hommes.

LE PRINCIPE : un article de fond sur la problématique traitée, un communiqué de presse et des visuels, le tout mis en ligne sur les sites FERC et égalité professionnelle CGT.

« Changeons les règles ! », à l'occasion de la journée mondiale des toilettes le 19 novembre, revendique la suppression de la journée de carence, qui handicape les femmes souffrant de syndromes menstruels, la gratuité des protections hygiéniques et une éducation des jeunes à hauteur des enjeux, afin de construire une société et un droit du travail qui tiennent compte des femmes.

La journée mondiale de l'orgasme.



le 21 décembre, est axée sur l'éducation « aux sexualités ». Obligatoire dans les programmes scolaires, elle est souvent traitée hâtivement et sous un seul biais par manque de moyens financiers et de formation des personnels. Et pourtant ces adultes en devenir sont les garantes de plus d'égalité entre les femmes et les hommes, entre les genres et identités sexuelles.

Le 24 janvier, journée internationale du sport féminin : si la visibilité médiatique de certains sports féminins prend un peu d'ampleur, il y a encore à faire pour parvenir à l'égalité salariale, la place des femmes dans les instances et bien sûr, la lutte contre les violences.

Le 15 février, la journée internationale des femmes et filles de science éveille l'effroi. Pourquoi ? La difficulté pour les femmes de faire leur place dans le milieu scientifique. Suivront ensuite la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 6 mars, et la journée mondiale du travail invisible le 7 avril.

FEMMES, CONGÉS ET TÉLÉTRAVAIL

Des droits à faire respecter !

Le développement du télétravail dans notre société est réel. Certaines salariées préfèrent cette organisation du travail imposée par au moins deux décennies dans la fonction publique, pour différentes raisons : coût et temps de transport, tension avec une collègue, mais aussi parce que beaucoup sont contraintes de gérer la double journée.

Si cette organisation du travail semble une solution, elle pourrait amener rapidement à des dérives dans le non-respect des droits des salariées. Par exemple, le congé maternité risquerait d'être amputé de quelques semaines sous prétexte d'être à la maison et d'attendre la naissance : évidemment, des aménagements sont possibles mais avant le début du congé maternité, le télétravail pour-

rait apparaître comme la mesure magique, car il permettrait aux femmes de réaliser le travail domestique en continuant à travailler à temps plein. La plus grande vigilance s'impose, car si ces contraintes sont réelles de fait de l'inégale répartition de ce travail (soit à 70 % par les femmes), pour la CGT la solution ne peut pas être de les renvoyer à la maison et de leur permettre de cumuler leur double journée. L'employeur ne doit agir en accompagnement à la parentalité, avec réduction du temps de travail pour les parents et les aidant-es familiaux (avec maintien du salaire, des jours enfants malades, sans travailler). Une nouvelle organisation du travail ne doit pas être prétexte à la disparition des congés sociaux, quel qu'il en soit.

Salaires, diffusés sur le site confédéral [égalité-professionnelle.cgt.fr](#) et sur les réseaux sociaux, cette campagne et les réseaux qui l'accompagnent ont déclenché des réactions, parfois inattendues, et nous l'espérons, satisfaites des prises de conscience, des réflexions sur la société que nous vivons et les nouvelles revendications que nous devons porter.



11

Le Lien N° 206 - mars 2021

Parce que le 8 mars, c'est toute l'année

Chaque mois la FERC s'associe à une journée internationale pour alerter sur les conditions de travail et de rémunération des femmes, sur les questions d'éducation, de recherche, et de culture qui construisent les changements de société nécessaires à une véritable et réelle égalité entre les femmes et les hommes.

LE PRINCIPE : un article de fond sur la problématique traitée, un communiqué de presse et des visuels, le tout mis en ligne sur les sites FERC et égalité professionnelle CGT.

« Changeons les règles ! », à l'occasion de la journée mondiale des toilettes le 19 novembre, revendique la suppression de la journée de carence, qui handicape les femmes souffrant de syndromes menstruels, la gratuité des protections hygiéniques et une éducation des jeunes à hauteur des enjeux, afin de construire une société et un droit du travail qui tiennent compte des femmes.

La journée mondiale de l'orgasme, le 21 décembre, est axée sur l'éducation « aux sexualités ». Obligatoire dans les programmes scolaires, elle est souvent traitée hâtivement et sous un seul biais par manque de moyens financiers et de formation des personnels. Et pourtant ces adultes en devenir sont les garantes de plus d'égalité entre les femmes et les hommes, entre les genres et identités sexuelles.

Le 24 janvier, journée internationale du sport féminin : si la visibilité médiatique de certains sports

féminins prend un peu d'ampleur, il y a encore à faire pour parvenir à l'égalité salariale, la place des femmes dans les instances et bien sûr, la lutte contre les violences.

Le 11 février, la journée internationale des femmes et filles de science dénonce l'effet Matilda et la difficulté pour les femmes de faire leur place dans le milieu scientifique. Suivront ensuite la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars, et la journée mondiale du travail invisible le 7 avril.

Saluée, diffusée sur le site confédéral egalite-professionnelle.cgt.fr et sur les réseaux sociaux, cette campagne et les visuels qui l'accompagnent ont déclenché des réactions, parfois inattendues, et, nous l'espérons, suscité des prises de conscience, des réflexions sur la société que nous voulons et les nouvelles revendications que nous devons porter.

Femmes, Congés et télétravail

Des droits à faire respecter !

Le développement du télétravail dans notre société est réel. Certain·es salarié·es préfèrent cette organisation du travail (encadrée par au moins deux décrets dans la Fonction publique), pour différentes raisons : coût et temps du transport, tension avec un·e collègue, mais aussi parce que beaucoup sont contraintes de gérer la double journée...

Si cette organisation du travail semble une solution, elle pourrait amener rapidement à des dérives dans le non-respect des droits des salariées. Par exemple, le congé maternité risquerait d'être amputé de quelques semaines sous prétexte d'être à la maison et d'attendre la naissance : évidemment des aménagements sont possibles mais avant le début du congé maternité. Le télétravail pourrait apparaître comme la mesure magique, car il permettrait aux femmes de réaliser le travail domestique en continuant à travailler à temps plein. La plus grande vigilance s'impose, car si ces contraintes sont réelles du fait de l'inégale répartition de ce travail (exercé à 70 % par les femmes), pour la CGT la solution ne peut pas être de les renvoyer à la maison et de leur permettre de cumuler leur double journée. L'employeur·se doit agir en accompagnement à la parentalité, avec réduction du temps de travail pour les parents et les aidant·es familiaux (avec maintien du salaire), des jours enfants malades... sans travailler. Une nouvelle organisation du travail ne doit pas être prétexte à la disparition des conquits sociaux, quoi qu'il en coûte.

Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Une enquête menée et présentée par les élu·es CGT au CHSCT de l'ENS

Le constat édifiant

Femmes déclarant être victimes de harcèlement

- 46 % des femmes ont subi des discriminations sexistes (36 % plus d'une fois) de la part de toutes les catégories d'hommes : collègues, supérieurs hiérarchiques, personnels et personnes extérieures à l'établissement.
- 20 % ont reçu des injures majoritairement de la part des collègues ou de personnes extérieures.
- 25 % des femmes ont fait l'objet de blagues répétées à connotation sexuelle, essentiellement de la part des collègues ou de personnes extérieures, mais aussi de la part de supérieurs hiérarchiques.
- 18 % ont plusieurs fois reçu des confidences ou des messages à caractère sexuel, soit de la part de collègues soit de personnes extérieures.
- 26 % ont plusieurs fois subi des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes, de la part de collègues ou personnes extérieures.
- 14 % ont plusieurs fois subi des contacts physiques ou des gestes non désirés de la part en majorité

de collègues ou des personnes extérieures.

Femmes déclarant être victimes d'agressions sexuelles

15 % ont subi des agressions sexuelles sous la forme de gestes déplacés sur les parties sexuelles du corps et 9 % embrassées de force, dont la moitié plusieurs fois, majoritairement par des collègues/camarades ou des personnes extérieures.

Les faits et leurs répercussions : isolement et déni

Les faits se sont déroulés en grande majorité dans les locaux de l'Établissement, mais aussi dans le cadre de déplacements académiques, du trajet domicile/travail ou à l'extérieur.

Dans le cas où des actions auraient été menées, rien n'a changé, par contre nombres de répercussions psychologiques et dans les conditions de travail ont été recensées.

En résumé

Dans plus de 85 % des cas, les faits rapportés ont eu des conséquences directes sur le travail (changement d'affectation ou d'études, mutation), et/ou ont dégradé les relations de travail (conflits, rumeurs, insécurité, isolement) et ont eu des conséquences sur la santé et le comportement des personnes (absentéisme, démotivation, retards, dépression, troubles alimentaires, lombalgies, angoisses, etc.).

Lorsque des actions ont été engagées, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé ayant changé la situation. À noter également que, d'après l'enquête, une seule des victimes déclare avoir porté plainte.

Un déni fort qui requiert des actions d'information et de prévention

L'enquête indique qu'une (très) grande majorité des faits déclarés de harcèlement sexistes et sexuels sont le fait d'hommes. Ce sont des faits passibles de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende. Parmi eux, des agressions sexuelles potentiellement très graves.

L'employeur·se est responsable de la santé et de la sécurité des travailleur·ses. Il·elle a donc obligation de prévenir tous les agissements de harcèlement sexuel et les violences sexuelles, de sensibiliser les différents acteurs et actrices de sa structure par des actions d'information et de mettre à jour le DUERP (document unique évaluation risques professionnels).

Au CHSCT du 5 février, les avis votés par nos mandaté·es CGT demandent :

- un plan de communication (affiches, vidéo, fiche pratique, site web).
- L'attribution d'un budget pour acquisition d'un fond documentaire traitant de ces questions.
- Un plan de formation (élu·es toutes instances-direction-RH et largement l'ensemble des enseignant·es-chercheur·ses, personnels BIATSS et étudiant·es).
- Une formation spécifique pour les services juridiques et RH sur l'obtention de la protection fonctionnelle.
- Le mise en place d'une cellule d'écoute - désignation de deux référent·es violences au CHCST (élu·es CGT).

Invisibles mais indispensables, le 8 mars des premières de corvées

Les heures d'information syndicale numériques du collectif confédéral Femmes-Mixité sont en ligne !

Le 5 février il s'agissait d'une première étape de la préparation de la journée de lutte pour les droits des

femmes. La crise que nous connaissons impacte très violemment les femmes. Il est nécessaire et urgent d'investir dans les secteurs du soin et du lien. Rachel Silvera souligne que ces filières sont celles dont les diplômés et les responsabilités sont les moins valorisés, où la pénibilité n'est pas reconnue et le déroulement de carrière quasi inexistant.

Il est plus que temps de reconnaître l'utilité sociale des métiers féminisés. Les témoignages pointent le manque de reconnaissance, l'obligation parfois de bâcler les missions, le ralentissement des carrières et des salaires, par manque de possibilité d'évolution ou parce que l'organisation de l'entreprise pénalise celles qui sont chargées de famille. Alors que comme en témoigne Julien, conducteur de train, quand on tient compte de la présence des femmes, c'est tout le personnel qui bénéficie de conditions de travail améliorées.

Raquel, de la Confédération syndicale des commissions ouvrières, en Espagne, rappelle que c'est par la lutte qu'on obtient des embauches et de nouveaux droits. L'Espagne reste un modèle depuis qu'en 2019 ce sont plus de 6 millions de personnes qui ont été en grève et dans les rues espagnoles !

Faire entendre la voix des travailleuses, mobiliser pour le 8 mars, la CGT s'y emploie toute l'année !



Les Invisibles premières de corvées

Le 8 mars, c'est toute la CGT qui se mobilise

Le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes constitue un point d'orgue pour nos mobilisations.

La CGT, cette année, a tenu à mettre en valeur toutes ces femmes qui assument un rôle sociétal primordial et qui durant la pandémie sont les premières exposées alors que leur travail est mal rémunéré, mal reconnu et souvent invisibilisé.

Articuler les spécificités de ce salariat avec les revendications portées par les précédentes journées de luttes et de grèves de la CGT, tel est le but que nous nous sommes fixé. En effet, c'est bien là la mission du syndicalisme : prendre en compte toutes les revendications et les porter ensemble pour faire évoluer la société vers le progrès social.

Comment pourrait-on imaginer qu'un ou une syndicaliste supporte que la moitié des travailleur·ses soit payée près d'un quart en moins ? Comment un ou une syndicaliste peut-il ou elle tolérer que la charge de travail soit double, domestique et professionnelle, pour certain·es d'entre eux et elles ?

Avec la grève féministe, les actions à 15h40, les manifestations, les journées de formation ou d'étude, les expositions, ou encore en portant les foulards, les badges, les bracelets aux couleurs et logos de notre lutte pour l'égalité professionnelle, c'est toute la CGT, femmes et hommes, qui se mobilise pour les droits des travailleuses.

La FERC, le féminisme et le syndicalisme

L'Institut d'Histoire Sociale de la FERC prépare un colloque « féminisme et syndicalisme dans les organisations de la FERC-CGT » d'une journée en 2022. Quel a été le cheminement de notre militantisme pour les droits des femmes au XXe siècle et au début du XXIe ?

Avec le travail aux archives, émergent des figures de femmes fortes comme Josette Cornec, qui milite contre l'inégalité des salaires entre hommes et femmes. Dès 1909, elle pousse les institutrices à se syndiquer. D'autres encore : Hélène Brion, institutrice, secrétaire de la Fédération nationale des instituteurs CGT de 1914 à 1917 ; Paulette Cavalier, de 1968-1980, secrétaire nationale et membre des bureaux de la FEN-CGT. Enfin, nous examinerons les vertus de ce syndicalisme féministe dans le cadre du syndicalisme en général.

Joueuse professionnelle et droit à la maternité

Carnet rose à la FIFA

La FIFA a approuvé l'introduction d'un congé de maternité de 14 semaines pour les joueuses professionnelles. C'est une nouvelle étape dans la professionnalisation de la discipline et pour mieux protéger les joueuses enceintes. Les clubs engagés au niveau international devront proposer un congé maternité « d'au moins 14 semaines, dont huit après la naissance », et le rémunérer « au minimum les deux tiers du salaire contractuel » de la joueuse. Pendant cette période, ils pourront recruter une joker médical - concrètement, une joueuse enregistrée en dehors de la période normale des transferts. Par ailleurs, les clubs seront obligés, de réintégrer leurs joueuses après l'accouchement et de leur fournir un soutien médical et physique adéquat. Il sera interdit de « soumettre la validité des contrats au fait que la joueuse soit enceinte ou le devienne » : en cas de licenciement pour ce motif, le club sera sanctionné financièrement mais aussi « sportivement ».

Le développement du haut niveau féminin et les aspirations à l'égalité professionnelle poussent peu à peu les instances sportives à s'emparer de la question. L'Union cycliste internationale a imposé à compter de 2020 une assurance maternité, ainsi qu'un salaire minimum aligné sur les équipes masculines. Reste la question de l'attitude des sponsors, sur laquelle les instances n'ont pas de prise : par exemple NIKE a baissé ses primes pendant la grossesse d'une sportive de haut niveau.

Les joueuses professionnelles sont des salariées comme les autres, elles ont des droits !