

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 172
OCTOBRE 2021

MOT À DIRE



Spécial Égalité entre les femmes et les hommes

Malakoff Humanis est là pour vous !

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... les sources de fragilité sont nombreuses. Chaque jour, nous accompagnons nos assurés et leur famille avec des solutions concrètes, un accompagnement personnalisé et des aides financières ⁽¹⁾ autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales.

Notre objectif ? Protéger et améliorer la qualité de vie de chacun avec :

- des dispositifs sur-mesure pour vivre le handicap autrement,
- des solutions concrètes pour ceux qui prennent soin d'un proche au quotidien,
- un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer ou d'une maladie grave,
- des réponses aux questions et des solutions pour aborder sa retraite en douceur,
- des services qui protègent les salariés et leur famille dans tous les moments de la vie même les plus difficiles.

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis place l'humain au cœur de ses solutions d'accompagnement et de ses innovations pour offrir à ses clients la meilleure qualité de services. Engagé pour une société plus inclusive, Malakoff Humanis est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : **malakoffhumanis.com**



Héros du quotidien, les aidants ont besoin de soutien.

Saviez-vous qu'en France aujourd'hui, presque 1 salarié sur 5 est un aidant ⁽²⁾ ? C'est à dire une personne qui vient en aide à un de ses proches en situation de handicap, de dépendance ou de maladie, tout en poursuivant son activité professionnelle. Par manque de temps, stress, difficultés d'organisation... les impacts sur la vie professionnelle sont nombreux (absentéisme, concentration, fatigue...).

Malakoff Humanis, leur donne un coup de pouce avec des services concrets et des aides financières pour rester auprès d'un enfant gravement malade ou en cas d'hospitalisation, profiter d'un répit, accompagner un proche en fin de vie, se renseigner sur les démarches (Ligne Info Aidant) ou en savoir plus avec un site internet d'informations, d'orientation et de services pour les aidants et les aidés (essentiel-autonomie.com).

(1) Nos aides sont attribuées sous condition de ressources et en complément des dispositifs publics. (2) Source : Baromètre et santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3 500 salariés du secteur privé, Malakoff Humanis 2018.

**Retrouvez-nous sur
malakoffhumanis.com**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

NOTRE MOT À DIRE

SOMMAIRE

**INTRODUCTION :
BRÈVE HISTOIRE DES
LUTTES FÉMINISTES...**
P.6



8 La révolution industrielle, une régression ouvrière
8 1871, la Commune de Paris
10 Sexe, genre, représentations et domination
11 La lente émancipation de la femme
12 De l'égalité de droit à l'égalité des usages
13 Conclusion

**PARTIE II
INFOGRAPHIE**
P.16



**PARTIE III
LUTTER CONTRE
LES INÉGALITÉS**
P.22



23 Introduction
24 Mesurer les inégalités
29 Négociations sur l'égalité professionnelle
31 Comité Social et Economique
32 Conciliation entre vie privée et vie professionnelle
35 Parentalité
37 Rémunération et classifications
41 Formation professionnelle
44 Interview de Nadia JACQUOT
46 Fonction Publique

**PARTIE IV
HARCÈLEMENT SEXUEL
ET SEXISTE**
P.50



52 Définition du harcèlement
52 Reconnaître le harcèlement
52 Comment agir?
54 Comment prévenir?
57 Interview de Christelle AUSTER

**PARTIE V
FEMMES DANS
L'ACTION SYNDICALE**
P.62



65 Élections professionnelles

EDITO

L'égalité, l'égalité entre les hommes et les femmes, le féminisme, sont, comme de nombreux autres combats, passés depuis quelques années à la moulinette libérale, qui dénature les luttes et les transforme en slogans de marketing politique.

L'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi devenue depuis des années un passage obligé de la communication gouvernementale.

Une communication qui cache mal l'absence de véritables mesures en faveur de l'égalité. Encore une fois, c'est le rapport de force, et sa traduction médiatique, qui fait avancer les questions d'égalité comme à l'occasion du récent mouvement #Metoo, qui au-delà d'une libération de la parole sur les violences sexuelles et sexistes, a fait évoluer les mentalités sur les relations entre femmes et hommes avec le sujet fondamental du consentement.

Le consentement, au sens large, est au cœur des inégalités entre femmes et hommes.

Consentir, c'est choisir librement. Des différences entre femmes et hommes peuvent exister, mais sont-elles choisies ou obéissent-elles à des contraintes, aussi bien légales qu'économiques, sociales ou encore sociétales?

Si femmes et hommes jouissent aujourd'hui des mêmes droits, sont-ils également libres?

Non. Notamment au travail.

Outre les discriminations directes - toutes choses égales par ailleurs, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes - et indirectes - elles accèdent moins aux postes à responsabilité ou sont assignées à des emplois

moins considérés -, le travail traite différemment hommes et femmes et participe à la perpétuation des rôles stéréotypés.

L'offre de travail n'est pas équivalente selon les secteurs. De nombreuses femmes subissent ainsi un temps partiel injustifié, donc de faibles rémunérations, souvent insuffisantes pour garantir une indépendance financière, comme notamment les salariés dits de la deuxième ligne.

L'organisation du travail demeure contradictoire pour les femmes :

- Moralement conservateur par l'asymétrie des congés parentaux, le droit du travail influence largement la répartition des responsabilités familiales entre femmes et hommes.
- Fondamentalement libérale, la concurrence permanente des individus fait de la disponibilité le principal critère de progression professionnelle.

Du fait de cette contradiction les femmes sont socialement moins libres de choisir leur parcours professionnel, de suivre une formation, de changer d'emploi, que les hommes.

Elles sont d'ailleurs deux fois plus concernées que les hommes par le burn out, qu'il soit professionnel ou parental.

S'attaquer aux stéréotypes de genre sans s'attaquer à ce qui les perpétue et les rend aussi lourds de conséquence, relève donc d'une injonction vaine.

Au contraire, rendre l'organisation du travail neutre vis à vis des stéréotypes de genre, c'est rendre le travail plus égalitaire, c'est soulager les individus des contraintes culturelles et, in fine, c'est accroître leur liberté. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un combat syndical et une obligation au sein du syndicat.

Notre Mot À Dire spécial 172 - octobre 2021

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Impression: Compédit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Tél. : 01 44 83 86 20 - Fax : 01 48 24 38 32

Publicité : au Journal - Courriel : contact@feets-fo.fr - Adresse site internet : www.feets-fo.fr

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY - Rédaction : Etienne CASTILLO

N° CPPAP : 0524 S 06882 - N° ISSN : 1263-5618

Prix à l'unité : 0,84 Euros - Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros - Abon. de soutien : 15,24 Euros



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

INTRODUCTION



BRÈVE HISTOIRE DES LUTTES FÉMINISTES DANS LE MOUVEMENT OUVRIER ET SYNDICAL

**Les ouvrières,
engagées
depuis
toujours pour
revendiquer
leur
indépendance
et l'égalité**

L'histoire qui nous parvient est écrite par les dominants. Militants syndicalistes, acteurs du mouvement ouvrier, nous le savons, et ce doit être une priorité que de connaître, entretenir et transmettre notre propre histoire. Posséder notre récit collectif c'est lutter contre un discours politique qui s'accapare les victoires ouvrières et cherche à effacer des mémoires le rôle des mobilisations et des conflits dans l'obtention, par les travailleurs, de nouveaux droits.

Ainsi organisée, l'amnésie collective permet de mieux manipuler, mieux contrôler, mieux endormir les travailleurs.

Alors si l'histoire ouvrière est à ce point attaquée, niée et donc ignorée, que dire de l'histoire des ouvrières?

L'histoire des femmes au travail à l'époque moderne est distincte de celle des hommes. Elles n'y ont eu légalement accès que bien plus tard, dans des secteurs particuliers, avec des conditions de salaire spécifiques. Elles ont de surcroît longtemps été dépendantes de leur mari pour travailler et percevoir leur rémunération.

Plus que pour les hommes, l'accès des femmes au travail salarié et le cadre légal le régissant, dépendent de la place et du rôle de la femme

dans la société longtemps pensé autour de la procréation.

Procréer pour la guerre, procréer pour la force de travail, procréer pour la lutte des classes.

Pour assigner les femmes à ce rôle, les lois vont s'assurer que les femmes restent à la maison, sous l'autorité de leur mari et qu'elles donnent naissance à des ouvriers comme à des soldats.

Un corpus de lois va se développer, et se révéler, selon les besoins du moment, aussi bien coercitif comme l'interdiction de la contraception et la criminalisation de l'avortement -variables au cours des derniers siècles-, qu'incitatif avec les allocations familiales, poussées par certains employeurs pour nourrir les usines.

A cela vont s'ajouter des représentations de la famille, de la féminité mais aussi de la masculinité, portées par des discours aussi bien religieux que politiques et ouvriers, pour lutter contre le fléau tant redouté, le risque pour la société tout entière de voir les femmes prendre leur indépendance, notamment par le travail.

La révolution industrielle, une régression ouvrière

Nous l'avons vu dans le Notre Mot à Dire Spécial Licenciements (n°166), la classe bourgeoise nouvellement dominante a profité de la révolution française pour mettre en oeuvre un ensemble de lois facilitant l'exploitation des travailleurs. Ainsi, en 1791 les corporations ouvrières, qui fixent des tarifs (salaires) minimum, des temps de travail maximum voire pour certaines des congés, sont interdites.

Et interdiction est faite aux ouvriers, pendant près de 100 ans, de se réunir.

Mais peu avant 1791, les corporations ont connu, en 1776, un changement radical : elles sont devenues mixtes.

Plus intéressant encore, la mixité n'était pas justifiée par une entrée progressive des femmes dans le travail. Au contraire, la mixité des corporations a été l'occasion pour les corporations masculines, d'absorber les corporations féminines et ainsi lutter contre les concurrences de certains métiers féminins tout en facilitant leur mise en sous-traitance.

Couturières, lingères, filassières, grainières, les femmes travaillaient et disposaient de leurs propres organisations. Les couturières parisiennes comptaient ainsi 3000 membres.

Les hommes, les maris, étaient exclus de ces assemblées, et les responsables étaient en majorité des « filles majeures », c'est-à-dire des femmes non mariées.

Bien entendu, les ouvrières avec un métier organisé en corporation sont une minorité, mais elles existent et défendent leurs droits, affirmant que leur métier est bien le « *seul où elles n'aient besoin ni de se louer à un entrepreneur avide, ni*

de se soumettre à un associé tyrannique déguisé sous le nom de mari » (Reflexions des marchandes et maîtresses lingères).

L'ouverture des corporations masculines aux femmes, motivé par la volonté de réduire le nombre de corporations, leurs rapports de force et les minimum sociaux qu'elles prévoyaient -ressemblant fortement en cela à la fusion des branches professionnelles que nous rencontrons aujourd'hui- a surtout positionné les femmes en situation de sous-traitance vis-à-vis des métiers masculins.

Les femmes ont été exclues des responsabilités des corporations ou remplacées par les femmes de dirigeants. Exit les « filles majeures », femmes libres.

La suite, nous la connaissons. Les corporations sont supprimées en 1791, de même que les prud'hommes et les prud'femmes, la révolution industrielle commence en France et les travailleurs vont progressivement devoir s'organiser pour (re)conquérir des droits. D'abord clandestinement puis officiellement à partir de 1874 et la légalisation des syndicats.

Pendant l'interdiction des syndicats, deux révolutions ont un rôle majeur dans la constitution du mouvement ouvrier : 1848 (notamment les journées de juin) et 1871, la Commune de Paris.

Dans cette dernière, les femmes prennent toute leur part à la lutte et expérimentent quelques semaines d'égalité.

1871, la Commune de Paris

Les femmes sont présentes dans la Commune de Paris. En atteste l'icône mondiale qu'est devenue Louise Michel, une des meneuses de la commune.



Louise Michel

Plus encore que présentes, elles sont ici visibles, car les femmes n'ont bien entendu pas attendu 1871 pour participer aux événements politiques du pays. Actives pendant la révolution de 1789, que ce soit au plan militant ou militaire, les femmes réclamant l'égalité avec les hommes ont été -bien que pour beaucoup, oubliées- nombreuses.

La révolution a créé le divorce, la restauration de 1816 l'a supprimé. La motivation est toute simple : éviter l'émancipation des femmes et les placer sous l'autorité de leur mari. Mariage et travail sont donc au coeur de l'oppression des femmes car sans divorce et sans indépendance économique, point de liberté. Et chaque mari participe de cette domination.

L'essor du mouvement ouvrier est accompagné de revendications portées par les femmes. Flora Tristan parcourt la France en 1843 pour diffuser les idées ouvrières et féministes. Elle proclamera ainsi que « *l'affranchissement des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes* » mais encore que « *l'homme le plus opprimé peut opprimer un être, qui est sa femme. Elle est le prolétaire du prolétaire même* ».



Flora Tristan



André Léo

1848 est une étape pour de nombreuses raisons. Les femmes participent à la Commission du Luxembourg, sorte de grande concertation sur l'organisation du travail, mise en place suite à la révolution de février.

Cette commission proposera la création d'« ateliers sociaux », organisés sur des bases socialistes. Le projet de loi sera immédiatement mis de côté. Les ateliers sociaux seront remplacés par les ateliers « nationaux », usines destinées aux nombreux chômeurs de l'époque, et finiront après quelques semaines, par être fermés car trop chers aux yeux de la bourgeoisie, déclenchant les révoltes ouvrières de juin 1848.

Toute vraisemblance avec des événements actuels est fortuite...

Ces journées de juin 1848 constituent une mobilisation pour la première fois strictement ouvrière. La commune de Paris représentera en un sens davantage la poursuite de ce mouvement qu'une réaction ponctuelle et isolée à la défaite française.

Code civil 1804

Art 1124 : « les personnes privées de droit sont les enfants mineurs, les femmes mariées, les criminels et les débiles mentaux »

Malgré les déceptions de 1848, les femmes y acquièrent le droit au travail, notamment dans les ateliers nationaux.

A ce stade, rappelons que 1848 correspond à la mise en place du suffrage universel masculin. Auparavant, le vote reste censitaire et seule la bourgeoisie participe à la vie démocratique du pays. En 1848 les ouvriers acquièrent donc le droit de vote, mais pas les ouvrières, qui demeurent assimilées à un statut d'enfant, assujetties à leur mari, légalement et économiquement.

Le féminisme se construit donc selon deux axes : l'accès à une citoyenneté pleine et entière (mouvement suffragiste) et l'accès à une indépendance économique, via le travail, puis l'égalité salariale.

Ces deux axes vont en partie cliver les femmes, entre celles issues de la bourgeoisie, ayant accès à l'éducation et à des ressources confortables, pour qui l'accès au droit de vote est une priorité, et celles de la classe ouvrière, préoccupées en premier lieu par l'accès au travail et à l'égalité salariale.

Ce clivage nous le retrouvons encore aujourd'hui, avec différents féminismes, croisés notamment avec les questions de précarité et d'immigration.

Nous ne ferons pas un historique complet des militantes féministes du XIXe siècle, mais il semble néanmoins important de dire qu'elles existaient, étaient actives, n'hésitant pas à prendre part aux mobilisations, voire aux conflits. Le féminisme n'a pas commencé avec Louise Michel, son idéologie existe même avant la révolution française. La lente émancipation des femmes n'est pas le résultat d'une lente prise de conscience et de revendications tardives, mais bien celui d'une résistance du pouvoir cédant progressivement.

L'oubli des militantes ouvrières et féministes participe à la reconstruction d'une histoire dans laquelle les femmes seraient restées passives et donc en un sens responsables de leur situation, tout en dédouanant de ses responsabilités

un pouvoir qui n'a eu de cesse de limiter les droits des femmes.

Ainsi Pauline Roland, condamnée en 1850 pour socialisme, féminisme et « débauche », André Léo, ou encore Sophie Poirier.

Ces deux dernières prennent, avec Louise Michel, une part active à la Commune de Paris et y assument des responsabilités.

Lorsque la Commune de Paris est proclamée, elle n'est pas à proprement parler un espace d'égalité entre femmes et hommes, loin de là. Mais les femmes y trouvent néanmoins une place qu'elles mettront des décennies à retrouver : accès à l'école, égalité de salaire entre institutrices et instituteurs, prises de responsabilités, bataillon de femmes, droit au divorce, etc.



Pauline Roland

Quoiqu'il en soit, outre l'expérimentation qu'elle a constitué, participant à la diffusion internationale des idées socialistes et à la construction du mouvement ouvrier comme une véritable classe indépendante, en lutte contre le système capitaliste, la Commune de Paris a intégré les femmes dans la lutte, que ce soit par intérêt ou souci d'égalité.

La notoriété acquise par plusieurs d'entre elles a participé à la diffusion des idées luttant contre le sexisme, contredisant les discours pseudo-biologiques prétendant les femmes irresponsables et inaptes à toute action politique.

Sexe, genre, représentations et domination

Le XIX^{ème} siècle connaît de nombreuses révolutions, notamment scientifique. Ainsi les hommes politiques vont se saisir des découvertes comme celles de Darwin pour justifier, légitimer, sur le plan biologique, les rapports de domination à des fins d'exploitation.

De nombreuses études et disciplines vont s'atteler à démontrer -sans jamais y parvenir- que la hiérarchie sociale entre hommes, entre femmes et hommes, entre « races », trouvent leur source dans la nature et sont donc justes et légitimes.

La liberté de l'individu dominant s'arrête là où commence celle de l'individu dominé. Mais qui dit qu'il s'agit des mêmes libertés?

Pendant de nombreuses décennies, les ouvriers ne pourront pas se déplacer librement en France (existence d'un carnet ouvrier visé par l'employeur pour pouvoir voyager), ne pourront pas voter, n'accéderont pas à l'instruction, etc. la restriction de leur liberté étant au service de leur exploitation.

De même, les restrictions de droits dont souffrent les femmes sont au service de leur exploitation, notamment démographique. On peut ajouter à cela la question du rapport de domination s'exerçant à l'intérieur même du ménage, notamment en matière de sexualité. Remarquons au passage les premiers grands mouvements de grèves de femmes contre le harcèlement sexuel et le « droit de cuissage » de certains contre-maîtres remontent au début du XX^e siècle.

La lutte des classes, l'action syndicale, revient ni plus ni moins à réduire les libertés des dominants, acquises sur les inégalités subies par les travailleurs.

La lutte pour les droits des femmes

consiste à obtenir plus de libertés - liberté économique par l'accès à un revenu, liberté vis-à-vis de l'homme et de la famille par le droit au divorce et la contraception - et ainsi accéder progressivement à l'égalité.

Face à cela, la classe dominante développe donc un discours pour justifier sa domination et faire correspondre les intérêts du pays aux siens propres.

En développant des discours et stratégies, le pouvoir, accaparé par une minorité dominante, va progressivement inscrire dans la norme, dans la marche naturelle du monde, un fonctionnement tourné vers la satisfaction de ses intérêts.

L'ordre naturel, contre lequel on ne pourrait lutter, est ainsi invoqué pour convaincre que les individus exploités ne sont tout simplement pas capables d'exercer la liberté qu'ils revendiquent, que la leur accorder mettrait en péril la société dans son ensemble.

Un ensemble de représentations, de stéréotypes, déterminés par la répartition des rôles et les rapports de domination des individus, va progressivement définir ce qu'une femme ou un homme doivent être. Et la domination des hommes sur les femmes fera partie intégrante de la masculinité tout en faisant des hommes les maillons d'un système régit par les rapports de domination, du sommet de la société jusque dans les familles.

Tout écart par rapport à ce qui est institué en norme naturelle, est jugé comme immoral ou déviant. C'est en cela que la Commune de Paris constitue une expérience historique, en démontrant que la place des femmes et des hommes sont avant tout des assignations sociales, des constructions humaines -le genre- et non des déterminations naturelles.

Le féminisme a donc longtemps consisté à remettre en cause des différences illusoires, inventées,

qui servaient néanmoins à justifier de véritables différences de droits.

La question du genre, qu'il soit masculin ou féminin est un enjeu pour le syndicalisme puisqu'elle percute les représentations de la lutte sociale telles que véhiculées par le pouvoir et une partie du mouvement ouvrier.

L'histoire du mouvement ouvrier est émaillée de conflits violents, de tueries (canuts, Fourmie, etc.), si bien que les rapports entre classe ouvrière et classe bourgeoise ont très vite adopté des références guerrières.

Rappelons que la grève demeure un acte pacifique. C'est sa répression qui introduit la violence physique.

Quoiqu'il en soit, la nature violente et martiale des rapports sociaux a contribué à masculiniser, de surcroît sur une ligne « viriliste » la lutte syndicale, la violence étant associée aux stéréotypes masculins et non féminins.

D'où une certaine apparence d'incompatibilité entre « féminité » et action syndicale.

Pourtant la révolte n'a pas de genre. Les luttes dures et réprimées, donc violentes, ne sont pas l'apanage des hommes. Les usines du XIX^e et du début du XX^e sont non mixtes et les femmes n'hésitent pas à exercer leur droit de grève, avec occupation de l'usine et séquestration de directeurs si nécessaire. Et n'oublions pas les suffragettes au Royaume-Uni, qui posaient des bombes

Parmi ces grèves, plusieurs dénoncent les actes et harcèlements sexuels de la part des patrons et contremaîtres. La domination sexuelle et sexiste est au cœur de la lutte syndicale.

La participation des femmes aux grandes grèves est multiple car elles y participent comme travailleuses (27% des grévistes dans les grèves du début du XX^e siècle) mais aussi comme femmes de grévistes, participant aux blocages des usines aussi bien face aux casseurs de grève qu'à

8 mars Journée très politique

La journée internationale des femmes ou des droits des femmes, a une origine très politique.

Le premier projet d'une journée internationale des droits des femmes remonte à 1910. Ce sont des militantes et militants socialistes de plusieurs pays européens qui décident de créer cette journée à destination des ouvrières, en opposition au féminisme bourgeois.

La première journée est ainsi « célébrée » le 19 mars 1911. Elle s'appelle d'ailleurs dans certains pays « journée internationale des ouvrières ».

Le 8 mars 1917, journée de manifestations d'ouvrières en Russie, est considéré comme le départ de la révolution russe. Le 8 mars devient ainsi par la suite une journée internationale des femmes dans les pays communistes.

Il deviendra une journée internationale sur résolution de l'ONU en 1977, traduite officiellement en France en 1982.

la police.

Toutefois les charges familiales, largement supportées par les femmes, rendent difficiles l'engagement syndical. Et leur participation aux grèves, notamment avec occupation, est souvent bien plus lourde pour le ménage où les rôles parentaux restent très stéréotypés.

Ainsi l'action syndicale doit s'attaquer, hier comme aujourd'hui, aux stéréotypes de genre.

La lente émancipation de la femme

Si la Commune de Paris a ouvert une brèche dans la répartition des rôles entre hommes et femmes et surtout contre les restrictions imposées aux femmes, l'émancipation de ces dernières -dans la loi- prendra un siècle.

La loi du 13 juillet 1907 illustre à quel point, sur la question de l'égalité, la loi ne présume pas des usages et habitudes. Il ne suffit pas de déclarer des individus égaux pour qu'ils le soient.

En l'occurrence, cette loi de 1907

permet à la femme mariée de disposer librement de son salaire. Mais dans les faits, les banques persistent à demander une autorisation au mari pour les retraits d'argent.

Ce n'est qu'en 1965, soit 58 ans plus tard avec la réforme du mariage (liberté de créer un compte bancaire, etc.), que les femmes pourront exercer complètement ce droit. Nous l'avons vu, dans l'évolution des droits des femmes, la maternité est au cœur du rôle social qui leur est assigné. La question démographique, notamment par comparaison avec l'Allemagne, oriente ainsi en bonne partie le développement des droits des femmes, entre protection et droit au travail.

Le congé maternité est introduit en France en 1909, sans solde. Le retard avec les voisins européens est considérable : le congé maternité est mis en place dès 1877 en Suisse et 1878 en Allemagne.

En 1913 le congé maternité est indemnisé, entre 0,5 et 1,5 francs la journée (5,47 franc la journée moyenne d'un ouvrier en 1913), pour une durée maximum de 4 semaines postnatales, avec des visites contrôlant la bonne application des instructions de soin...

Les soins seront eux pris en charge en 1928.

Le congé maternité et sa prise en charge en France n'est pas le fruit d'une lente évolution des mentalités ou de la médecine. Outre les voisins en avance de plusieurs décennies, les femmes revendiquent massivement un accompagnement de la maternité.

Le Conseil National des Femmes Française qui réunit les organisations féminines, compte ainsi plus de 100 000 membres en 1901, tor-dant le cou à toute idée reçue sur une quelconque passivité politique des femmes.

La première guerre mondiale fait sauter en partie le congé maternité, rétablit plus tard. De la même façon, la défaite de 1940 renvoie en partie les femmes au foyer, interdites de travailler dans l'administration afin de s'assurer qu'elles produisent plus d'enfants pour repeupler la France. L'avortement est criminalisé en 1920, avec des peines alourdies en 1923. L'interdiction de la contraception sera levée en 1967.

Côté rémunération, le salaire féminin ne disparaît, dans la loi, qu'en 1946, avec la nouvelle constitution et l'accès au vote des femmes. La convention constitutive de l'OIT en 1919 instaurait bien le principe « à travail égal salaire égal sans distinction de sexe », mais son application était variable selon les pays.

Là aussi, comme pour la natalité, il faut revenir au fondement et au rôle pour le pouvoir et les employeurs, du salaire. Pour eux il ne s'agit pas de répartition des richesses créées mais d'entretien et reproduction de la force de travail. Or ce besoin était considéré couvert par le salaire masculin, familial.

Le salaire féminin n'était donc censé couvrir que les besoins de la femme, de l'argent de poche en quelque sorte... Rien à voir avec la valeur du travail et encore moins avec un droit à l'autonomie pour les femmes, en tant qu'individu.

Avant la mondialisation, le travail des femmes, généralement payé moitié moins, permet une mise en concurrence des travailleurs, un dumping social entre hommes et femmes, donnant lieu à des mobilisations d'ouvriers contre le travail des femmes, divisant ainsi la classe ouvrière...

Nous l'avons vu, les femmes se syndiquent progressivement. Il faut néanmoins attendre 1920 pour qu'elles puissent le faire légalement sans l'aval de leur mari... Les femmes n'ont cependant pas attendu 1920 pour agir et constituer leurs syndicats.

La CGT lance sa première campagne de syndicalisation des femmes en 1906. Une section féminine est créée en 1911.

L'affaire Couriau, en 1913, montre néanmoins la persistance de réticences à la syndicalisation des femmes parmi les ouvriers :

Louis Couriau, ouvrier typographe, est exclu du syndicat du livre lyonnais pour avoir laissé sa femme, Emma, travailler comme typographe et se syndiquer. Cette dernière était pourtant rémunérée au salaire syndical (donc sans salaire à la baisse).

L'ampleur de l'affaire met au jour des relations difficiles entre syndicalisme, notamment féminin, et organisations féministes. La presse féministe de l'époque s'empare de la polémique et donne une dimension nationale à l'affaire. Surtout, elle va donner du poids à des militantes comme Marie Guillot, qui exhortent depuis longtemps la CGT à faire tomber les limites à la syndicalisation des femmes, tout en restant dans une logique de classe.

Mais les ouvrières se montrent méfiantes vis-à-vis d'un féminisme jugé bourgeois, peu préoccupé des questions ouvrières. Si l'affaire Couriau montre que les organisations féministes ont su s'ouvrir aux questions ouvrières, la collaboration de classe qui s'y pratique

entraîne un certain rejet chez les militantes syndicalistes.

Les époux finiront par être réintégrés au sein du syndicat CGT, après avoir un temps créé leur propre syndicat, mixte.

Au-delà des questions de salaire et de dumping social, l'affaire Couriau pointe surtout la persistance d'une réticence des ouvriers face au travail des femmes.

Plus globalement, la position de l'organisation syndicale sur la fonction sociale des femmes demeure compliquée, entre politique nataliste et droit au travail, le tout sur fond de première guerre mondiale.

Sur le sujet, la scission de la CGT, avec la création en 1921 de la CGT-Unitaire, va révéler les clivages internes qui agitent les militants et militantes syndicalistes.

Contrairement à la CGT, nataliste, la CGT-U (où nous retrouvons Marie Guillot) revendique au début, la liberté pour les femmes de disposer de leur corps (contraception et avortement). Cette position sera finalement abandonnée avec la bolchevisation de la CGT-U : les femmes doivent produire des ouvriers pour la révolution.

Les débats vont néanmoins se poursuivre au sein du mouvement ouvrier, tout au long du XXe siècle, comme sur les allocations destinées aux femmes au foyer vues aussi bien comme une reconnaissance de leur travail que comme une volonté de renvoyer les femmes à la maison.

Plus tard, Force Ouvrière participera, par l'intermédiaire de plusieurs Unions Départementales, à l'accès des femmes à la contraception et l'avortement, en assumant un rôle de planning familial là où les pouvoirs publics demeurent réticents.

De l'égalité de droit à l'égalité des usages

En 1938 les femmes ne doivent plus obéissance à leur mari. En 1945 elle obtiennent le droit de vote (entre 1919 et 1936, l'Assemblée des députés aura voté 6 fois en faveur du vote des femmes, systématiquement bloqué par le Sénat ou le gouvernement) et l'égalité dans la constitution en 1946.

En 1965 elle ont enfin le droit de créer un compte et de travailler sans l'accord de leur mari.

Seulement de la loi à l'usage, il y a un pas, qui nécessite parfois des années pour être véritablement franchi, comme nous l'avons vu avec la liberté de disposer de son salaire, légalement établie en 1907 mais réalisée définitivement dans les usages en 1965.

Ainsi, à l'égalité, il faut encore ajouter l'interdiction de discriminer.

Voilà le combat qui a commencé depuis l'égalité dans la loi acquise après la seconde guerre mondiale.

Le principe « à travail égal salaire égal » est complété en 1972 par le « travail de valeur égale », pour lutter contre les inégalités entre métiers selon qu'ils sont majoritairement féminins ou masculins.

Les lois Roudy en 1983 interdisent les discriminations au travail (embauche et salaires), et introduisent les rapports des situation comparée (RSC) pour les identifier, les pointer et les corriger. En 2001 l'égalité devient une négociation obligatoire dans les entreprises et les branches. Les inégalités de salaires font l'objet d'une loi plus précise en 2006, qui introduit une obligation de négociation de réduction des écarts (avec un objectif de suppression sous 5 ans). Cette obligation est ensuite complétée de sanctions en 2011 et articulée avec la négociation salaire générale en 2014.

Enfin, autre enjeu historique des

luttres ouvrières : la domination sexuelle et sexiste.

Ce n'est qu'en 1992 que le harcèlement sexuel est intégré au Code du Travail. Sa définition est depuis régulièrement complétée pour couvrir l'ensemble des comportements, individuels et collectifs, participant du harcèlement. Dernière évolution, la reconnaissance, par la jurisprudence, d'un harcèlement d'ambiance.

Conclusion

L'histoire de l'émancipation des femmes est celle de l'émancipation de leur corps, et de l'accès à un statut d'individu dissocié de la nature du corps.

L'asservissement des femmes est aussi bien motivé par sa fonction reproductrice à l'échelle nationale que sa fonction sexuelle.

Cette domination, comme toute domination, est exercée par la loi, par la force et par le discours. Mais plus que d'autres dominations, notamment de classe, la domination subie par les femmes est publique et privée.

L'organisation syndicale ne peut pas se désintéresser des questions privées.

L'organisation syndicale qui place au cœur de sa raison d'être la lutte contre l'exploitation, ne saurait accepter que parmi ses membres certains soient plus exploités, plus dominés en raison de leur sexe, de leur genre, de leur origine ou n'importe quel autre critère.

L'action syndicale ne peut se réduire à la seule lutte contre la domination « bourgeoise ».

Se préoccuper du privé ne signifie pas régenter la vie privée ou promouvoir un modèle plus qu'un autre.

La lutte pour la liberté c'est la lutte pour que chaque individu puisse faire ses propres choix dans sa vie

publique et privée, les deux étant interdépendants.

Et la liberté de faire ses propres choix, c'est être libéré des rapports de domination, multiples.

L'organisation syndicale se bat pour l'indépendance économique. L'asservissement qu'ont subi les femmes a longtemps été économique. La libre jouissance de leur revenu, indépendamment des maris, a constitué une étape déterminante dans l'émancipation des femmes.

Mais cette dernière doit être poursuivie. Elle doit être poursuivie car plus souvent au chômage, plus souvent précaires, plus souvent à temps partiel et mal rémunérées, l'indépendance économique des femmes dans de nombreux secteurs professionnels, est fragile voire remise en cause.

L'association encore prégnante aujourd'hui des femmes à leur rôle parental, complique leur rapport au travail, notamment dans le cadre d'emplois précaires, aux horaires peu compatibles avec les responsabilités parentales : travail de nuit, horaires décalés, travail le dimanche, etc.

La revendication d'emplois à temps complet, de jour et en semaine représente ainsi un véritable enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

De même la revalorisation du SMIC, qui concerne une majorité de femmes.

Ce dernier point touche d'ailleurs à la question de l'égalité salariale. Outre les problèmes de quotité de temps et de discrimination directe, les inégalités de rémunération viennent de la reconnaissance des qualifications et de ce qu'est un « travail de valeur égale ».

Le caractère supposé « naturel » de certaines qualités attribuées aux femmes, notamment dans les relations humaines, sert surtout à justifier une absence de reconnaissance financière. Et la situation est

d'autant plus acceptée qu'elle est partagée via les stéréotypes.

La reconnaissance, non de qualités supposées mais de qualifications, et la construction de grilles de classifications et de rémunération adéquates représente ainsi une tâche importante de l'organisation syndicale pour l'égalité entre femmes et hommes.

Pour cela, il est essentiel de rompre avec la sexualisation des salariés, entendu comme le fait d'établir un lien entre les qualités professionnelles d'un individu et son sexe.

Les stéréotypes de genre se sont construits dans un discours légitimant les inégalités entre hommes et femmes, justifiant que les femmes aient des droits réduits, soient exclues des responsabilités politiques et professionnelles, et consacrant à l'inverse que les hommes décident, commandent.

Typiquement, le système libéral, basé sur la concurrence, la compétition entre les individus, récompense par nature les comportements individualistes, agressifs, dominateurs et autoritaires. Des comportements constitutifs des stéréotypes masculins.

Le discours qui consiste à revendiquer l'égale reconnaissance des qualités dites féminines ou masculines, en vantant comme nous avons pu le lire dans des chartes égalité, la « complémentarité » des deux sexes pour plus de « performance économique », nous semble contreproductif.

Il contribue à la persistance de stéréotypes culturels et réduit le comportement des individus à un aspect déterminé de leur identité, en l'occurrence leur sexe.

Reconnaître qu'il existe des différences entre hommes et femmes parce qu'ils reçoivent consciemment ou non une éducation distincte, que l'on valorise chez les uns et les autres des qualités différentes au regard de comportements culturellement déterminés et que

ce « conditionnement » se ressent à l'âge adulte n'est pas le problème. Le problème est de considérer ces différences comme naturelles, immuables et générales.

Le problème c'est de considérer le sexe d'un salarié comme une donnée pertinente et prédominante pour juger de son savoir-faire, plus que sa formation ou son expérience par exemple.

Le problème est d'imaginer une différence telle entre hommes et femmes au travail, que l'on en vienne à penser qu'il existe une séparation infranchissable entre eux, conduisant à la communautarisation du collectif de travail et institutionnalisant la concurrence des salariés en fonction de leur sexe, comme en témoigne l'organisation par les employeurs de « réseaux féminins ».

Cette vision « sexiste » participe finalement à l'absence de reconnaissance de véritables qualifications professionnelles, et ne parvient pas à atteindre son but, puisque ces qualités dites féminines ne sont pas celles recherchées aux plus hautes responsabilités, dans un système bâti sur les supposées qualités masculines.

Mais ce débat illustre une des questions auxquelles le féminisme a été confronté dès ses débuts, et qui concerne aussi l'organisation syndicale : c'est son croisement avec les enjeux de classe.

Le mouvement suffragiste a ainsi longtemps été porté par les femmes issues de la bourgeoisie, quand les femmes des classes populaires revendiquaient plutôt l'indépendance économique et l'égalité des salaires, délaissant les questions de citoyenneté.

Cette divergence, en quelque sorte, persiste aujourd'hui selon la classe socio-économique des individus, entre la précarité de l'emploi, où les femmes sont sur-représentées, et les difficultés d'accès aux plus hautes responsabilités dont les

femmes sont fréquemment exclues. Nombre des dernières lois en matière d'égalités ont porté sur l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, participant aussi, avec les quotas, à une remise en cause des stéréotypes. Il suffit en effet de quelques têtes d'affiche pour communiquer à foison sur l'efficacité d'une stratégie égalitaire... Nous constatons néanmoins, comme nous venons de l'évoquer, que les responsabilités les plus cruciales dans les Conseils d'Administrations, demeurent majoritairement confiées à des hommes.

Par contre, rien n'a été réellement fait pour endiguer le développement de la précarité, le temps partiel subi, les horaires discontinus et décalés ou encore les bas salaires.

Notons au passage que les métiers « féminins » les plus précaires et sous-reconnus (nettoyage, aide aux personnes, garde d'enfants) correspondent à des tâches auparavant exercées par les femmes au foyer, et qui sont aujourd'hui confiées à d'autres femmes, majoritairement issues de l'immigration.

Il ne s'agit pas pour l'organisation syndicale de choisir entre femmes qualifiées et non-qualifiées, entre plafond de verre et plancher trop bas. Il s'agit pour l'organisation syndicale, de s'attaquer aux causes qui produisent ces effets dans un environnement culturel donné.

Extirper des stéréotypes de genre les compétences acquises et les reconnaître comme de véritables qualifications, intervenir sur l'organisation du travail et la précarité, lutter contre les mauvaises conditions de travail, notamment la pénibilité, c'est favoriser la mixité des métiers et l'égalité salariale.

Remarquons plus généralement que les stéréotypes de genre participent à l'acceptation de l'exploitation de tous. Cela se traduit par exemple par un recours excessif à la force physique et à l'usure du corps pour les hommes (qui existe aussi chez

les femmes mais est socialement moins reconnu d'ailleurs), dont les métiers pourraient pourtant être équipés et mécaniquement assistés favorisant d'un même coup leur mixité.

Discriminations croisées

Les individus peuvent subir des discriminations suivant plusieurs aspects de leur identité, comme le sexe, la couleur de peau ou la nationalité.

Les femmes immigrées (et supposées ou assimilées immigrées par leur couleur de peau) subissent ainsi une discrimination exacerbée.

Surtout, leur exploitation est socialement largement acceptée, comme s'il était normal que les immigrés aient des emplois précaires, pénibles et mal rémunérés.

Lutter pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, c'est permettre à chacun de ne pas avoir à choisir entre travail et famille. Mais c'est aussi supprimer, dans le travail, les inégalités culturelles liées à la parentalité.

Les employeurs comme les gouvernants fonctionnent sur ce sujet à l'injonction : les femmes doivent pouvoir privilégier leur carrière comme le font aujourd'hui les hommes.

La vision prônée n'est pas tant celle d'une égalité entre les deux parents, pouvant chacun concilier travail et responsabilités parentales, que d'une égalité statistique, où les répartitions asymétriques seraient autant en faveur de la carrière des femmes que des hommes.

Ce discours a l'intérêt de faire porter toute la responsabilité sur les individus, hommes exploités et

femmes pas assez affirmée -pour lesquelles certains employeurs proposent des séances de coaching!-, et dédouaner l'organisation du travail.

Pourtant, c'est bien souvent la loi et l'organisation du travail qui influencent la répartition des rôles parentaux.

En premier lieu autour de la naissance de l'enfant.

De nombreuses discriminations sont encore basées sur la crainte de l'employeur d'une moindre disponibilité des femmes (congé maternité, temps partiel, enfants malades, etc.).

Le récent prolongement du congé d'accueil de l'enfant est un progrès. Mais il demeure insuffisant. C'est en s'attaquant à la dissymétrie des congés parentaux que certains pays comme la Suède ont efficacement lutté contre les inégalités.

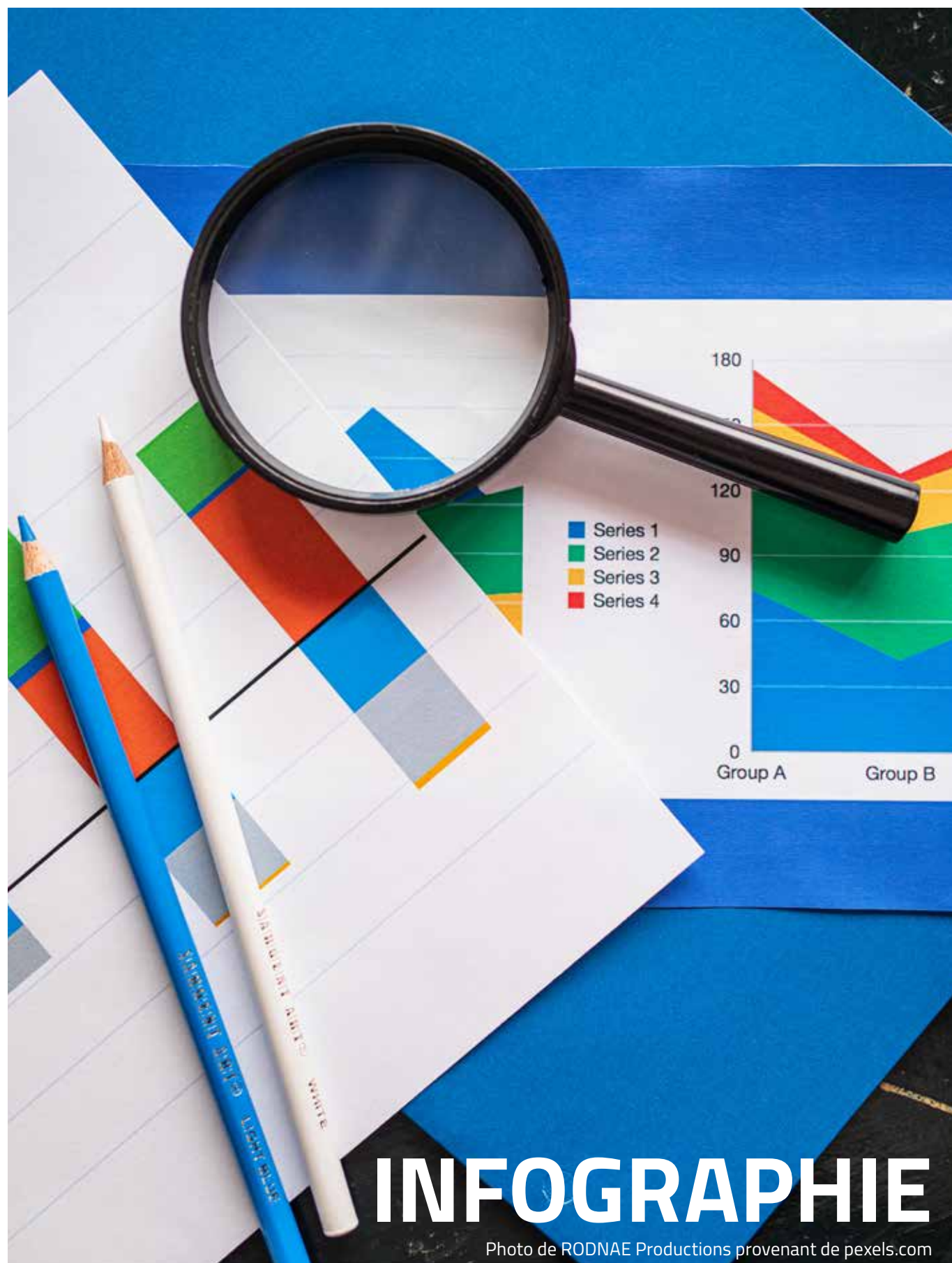
Enfin, les nombreuses dérogations au temps de travail, notamment le forfait jour appliqué aux cadres, mais aussi l'écèlement du temps de travail, ont fait de la disponibilité l'un des principaux facteurs de promotion professionnelle, excluant culturellement beaucoup plus les femmes.

Revenir à un respect strict du temps de travail, et le diminuer,

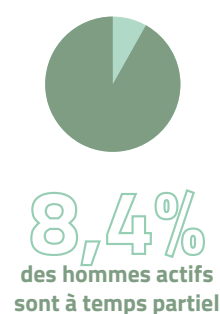
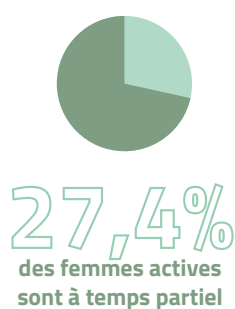
c'est rendre le travail et la vie professionnelle indépendants des potentielles inégalités culturelles.

Ne pas le faire, c'est accepter que les inégalités culturelles se reproduisent au travail, et ainsi participer à leur renforcement. C'est aussi faire le jeu d'une course à l'efficacité qui ne peut que ravir ses organisateurs, cautionner une vision de la « valeur » d'une vie selon le temps et l'énergie qui y est dédiée au travail.

PARTIE II



Plus d'un quart des femmes actives sont à temps partiel en 2020

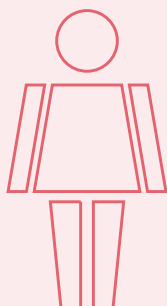
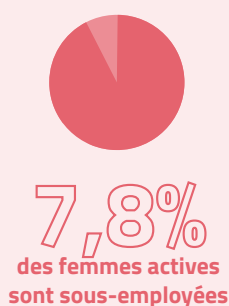


Lecture : En 2020, 27,4 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel.

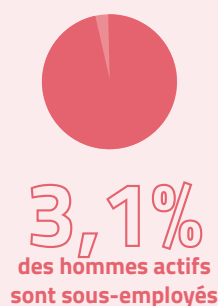
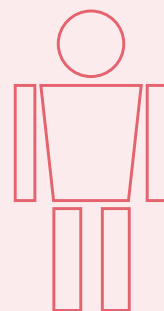
Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi vivant en logement ordinaire. Source : Insee, enquête Emploi.

Deux fois plus de femmes que d'hommes sont en sous-emploi en 2019

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2019 :



Champ : personnes en
emploi âgées de 15 ans
et plus, France hors
Mayotte
Source : Insee, Enquête
Emploi 2019

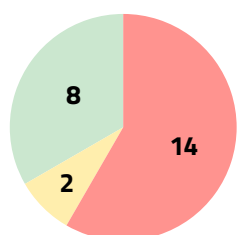


*Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel

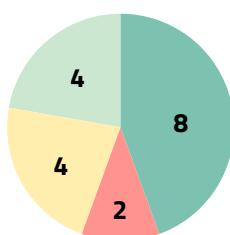
Une ségrégation professionnelle horizontale encore existante pour les femmes

Nombre de métiers à prédominance féminine, mixte et masculine :

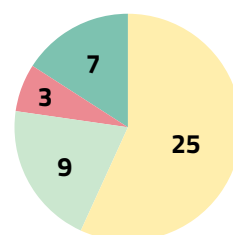
Métiers à prédominance féminine



Métiers mixtes



Métiers à prédominance masculine



Cadres

Professions intermédiaires

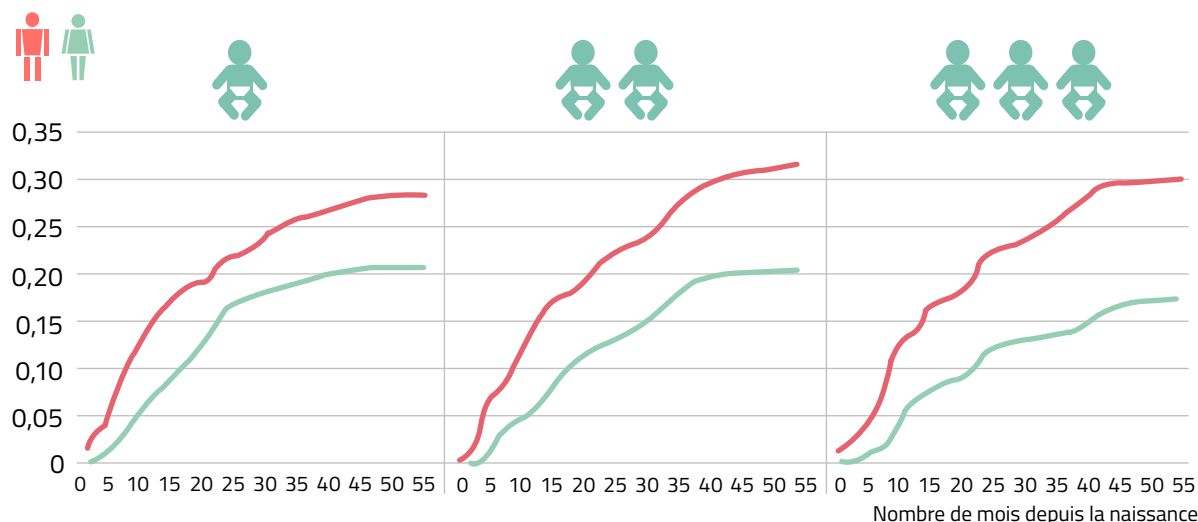
Employés

Ouvriers

Champ : métiers occupés par des salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte ; métropole en 2013
Source : Insee, Enquêtes Emploi 2013 à 2016, Dares 2019

Un accès à la formation qui diminue pour les femmes en fonction du nombre d'enfants

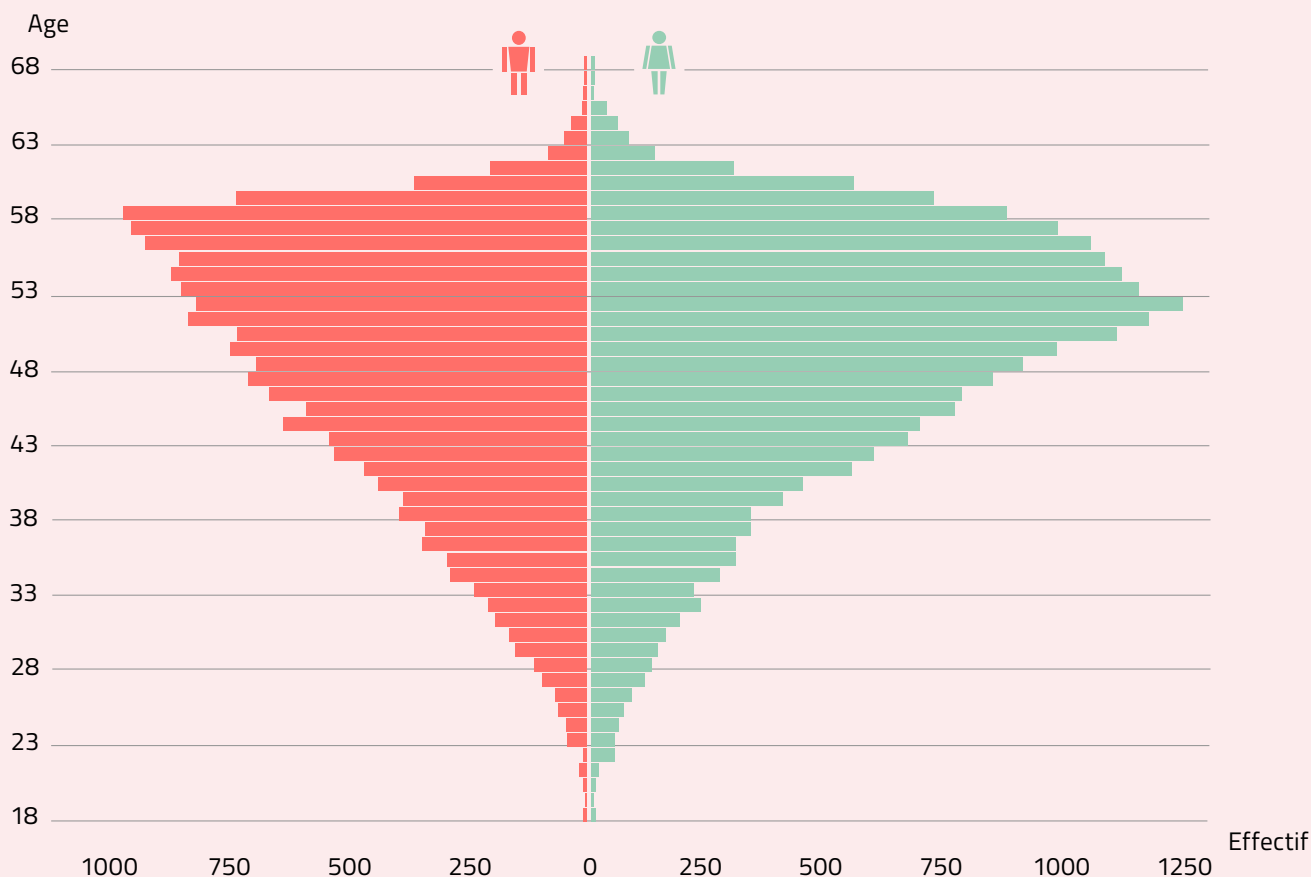
Taux de formation d'au moins 18 heures suite à une naissance :



Lire : 10 % des mères ont suivi une formation d'au moins 18 heures 24 mois après la naissance de leur troisième enfant (ou plus)

Source : Dares, Document d'étude, n°237, juillet 2020

Les troubles musculo-squelettiques touchent plus les femmes que les hommes en 2016

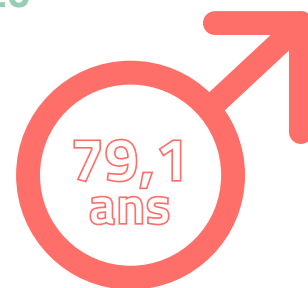


Source : Document ANACT, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016, novembre 2018

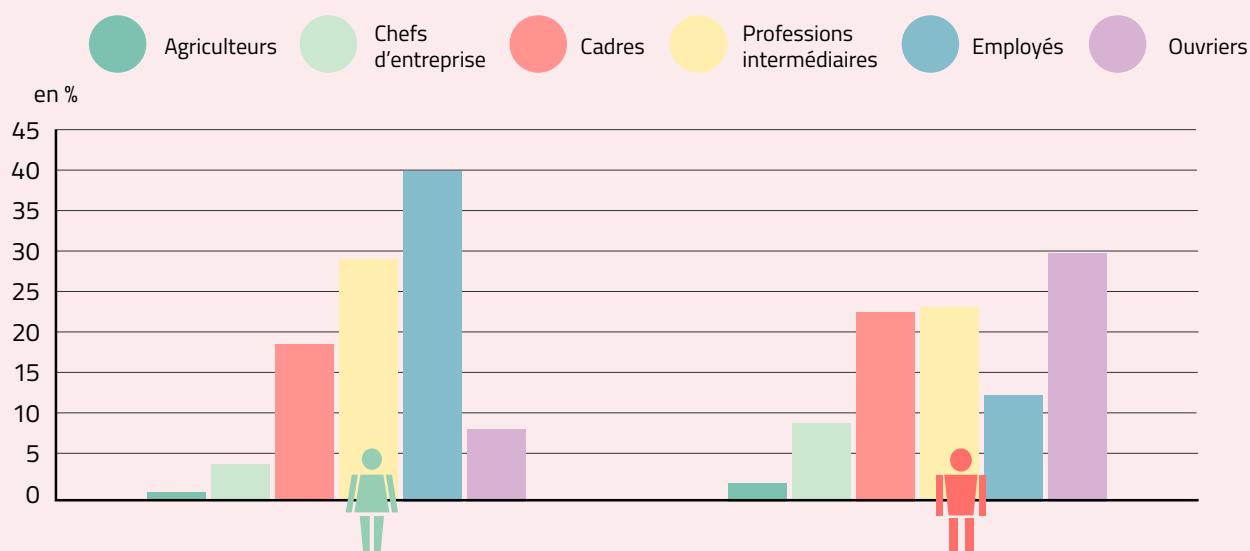


Espérance de vie à la naissance en 2020

Note : Données provisoires et révisées arrêtées à fin février 2021. **Lecture :** Si une femme avait à chaque âge la mortalité des femmes observée en 2020, sa durée de vie serait de 85,1 ans (espérance de vie à la naissance en 2020) ; celle d'un homme serait de 79,1. **Source :** Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil. **Champ :** France.



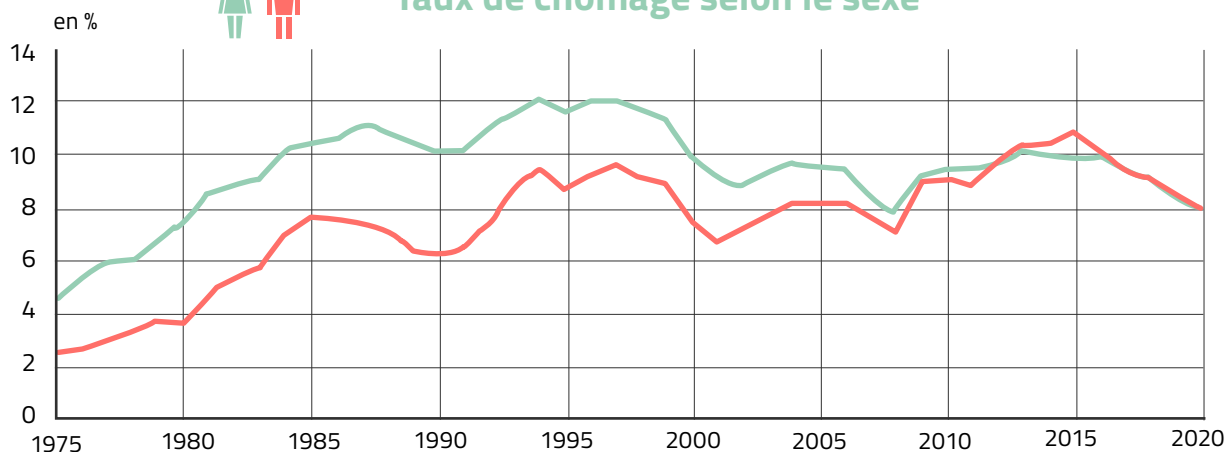
Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2020



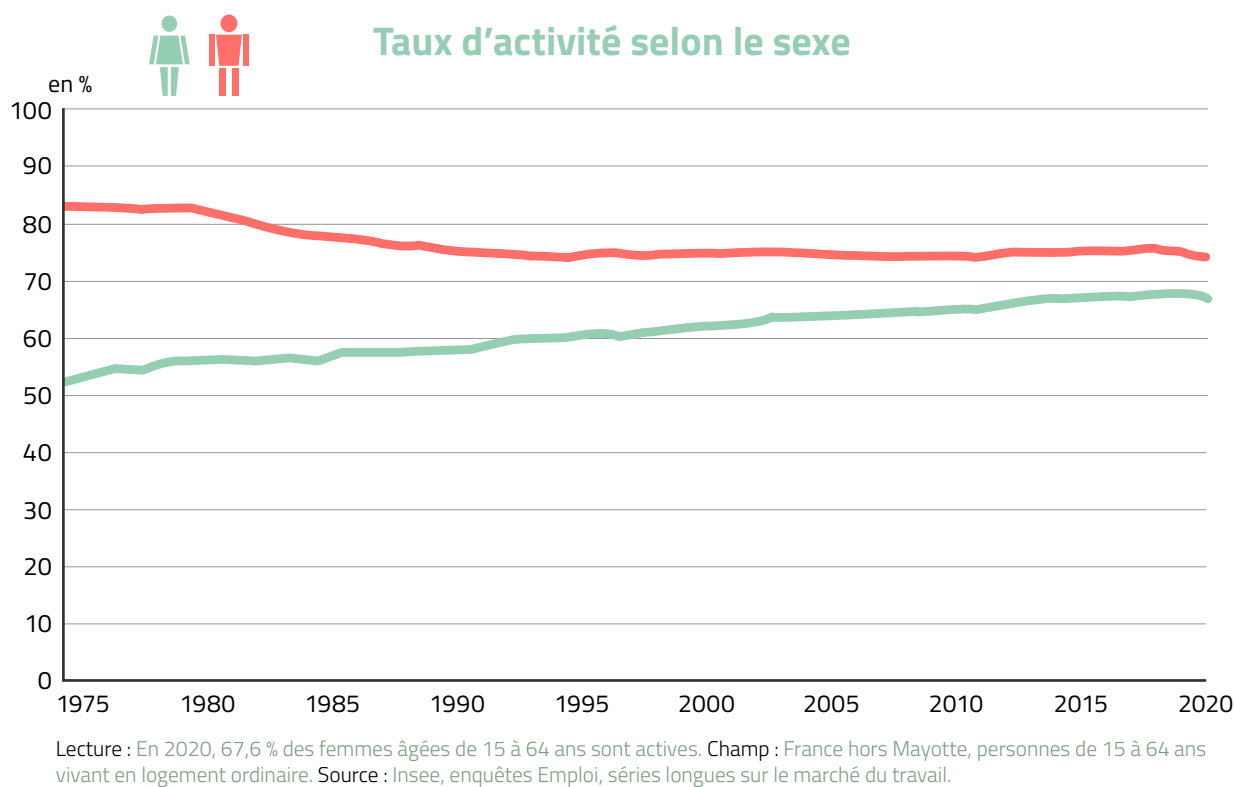
Lecture : En 2020, 39,9 % des femmes en emploi sont employées. **Champ :** France hors Mayotte, personnes en emploi vivant en logement ordinaire. **Source :** Insee, enquête Emploi.



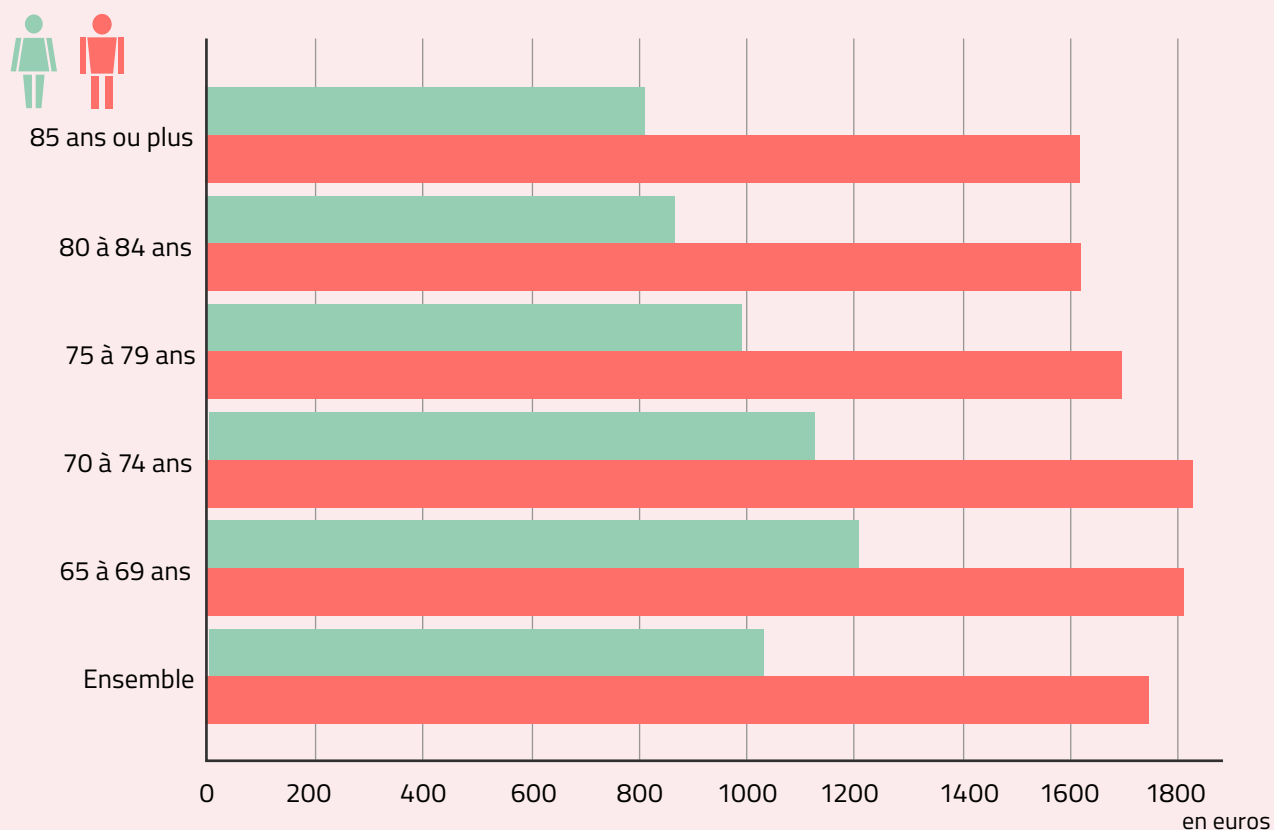
Taux de chômage selon le sexe



Lecture : En 2020, 8,0 % des femmes sont au chômage. **Champ :** France hors Mayotte, personnes actives de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire. **Source :** Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail.



Montant de la retraite de droit direct selon l'âge et le sexe en 2016

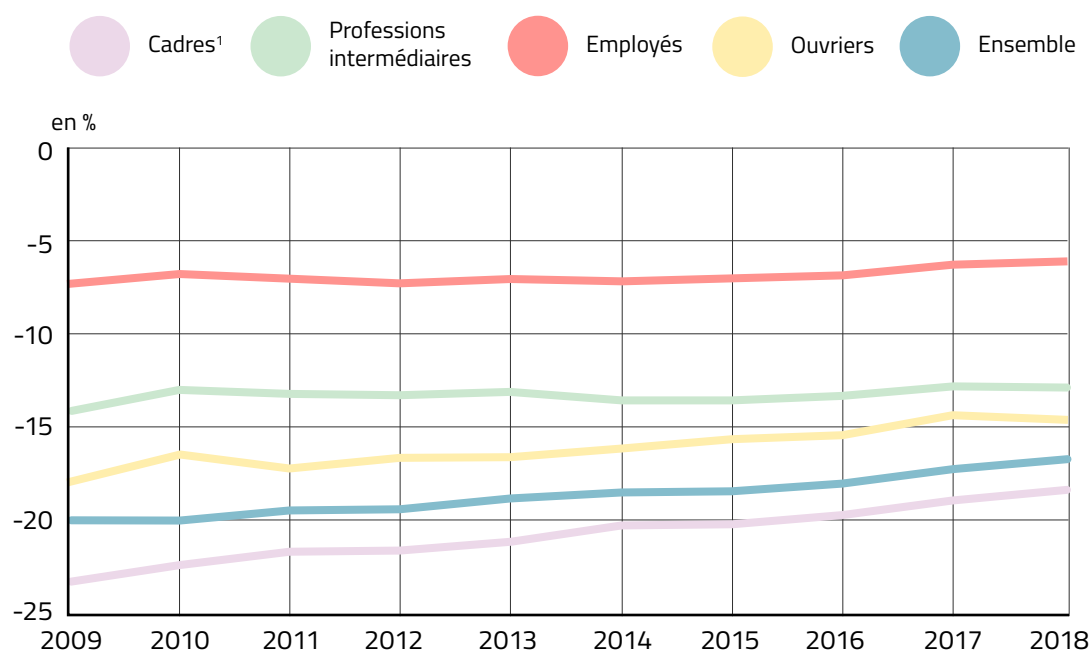


Note : à la pension de retraite de droit direct d'un régime de base peut s'ajouter la majoration pour trois enfants ou plus. La carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus.

Champ : retraités de 65 ans ou plus, nés en France ou à l'étranger, résidents en France ou à l'étranger, ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

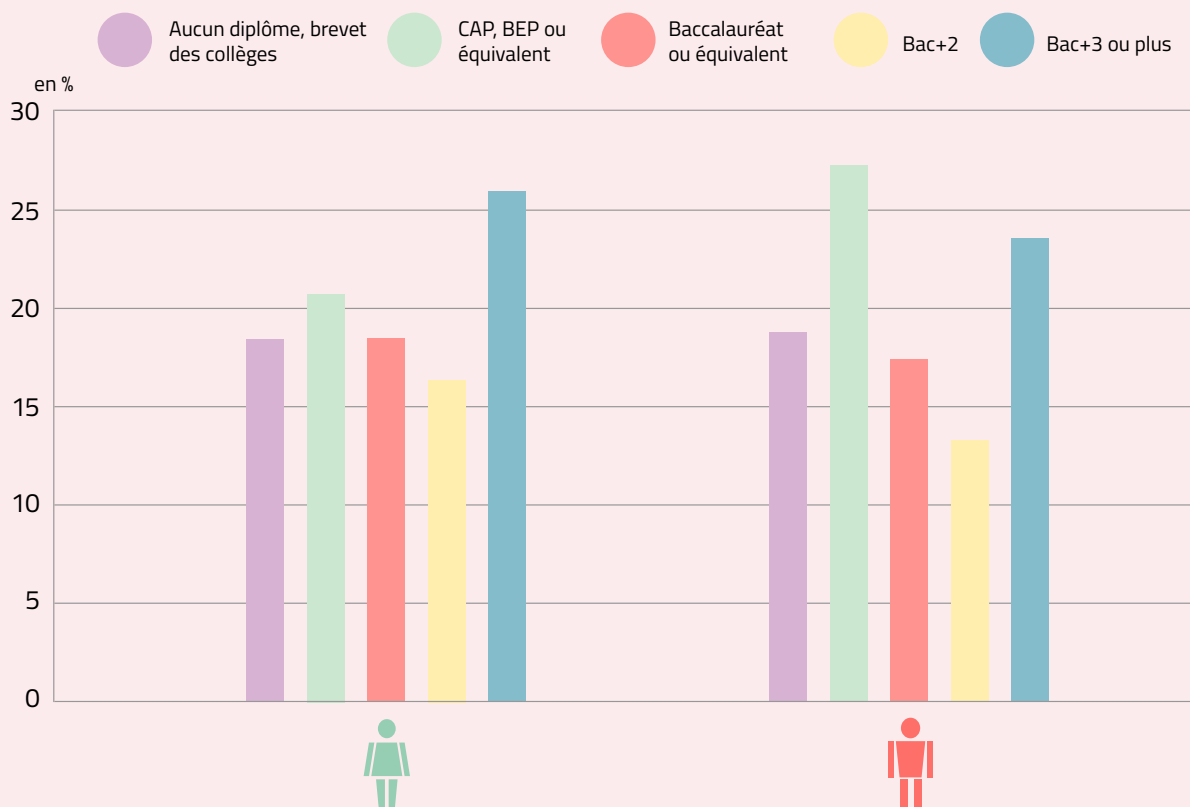
Source : Drees, échantillon interrégimes de retraités.

Écart de salaires en équivalent temps plein entre femmes et hommes



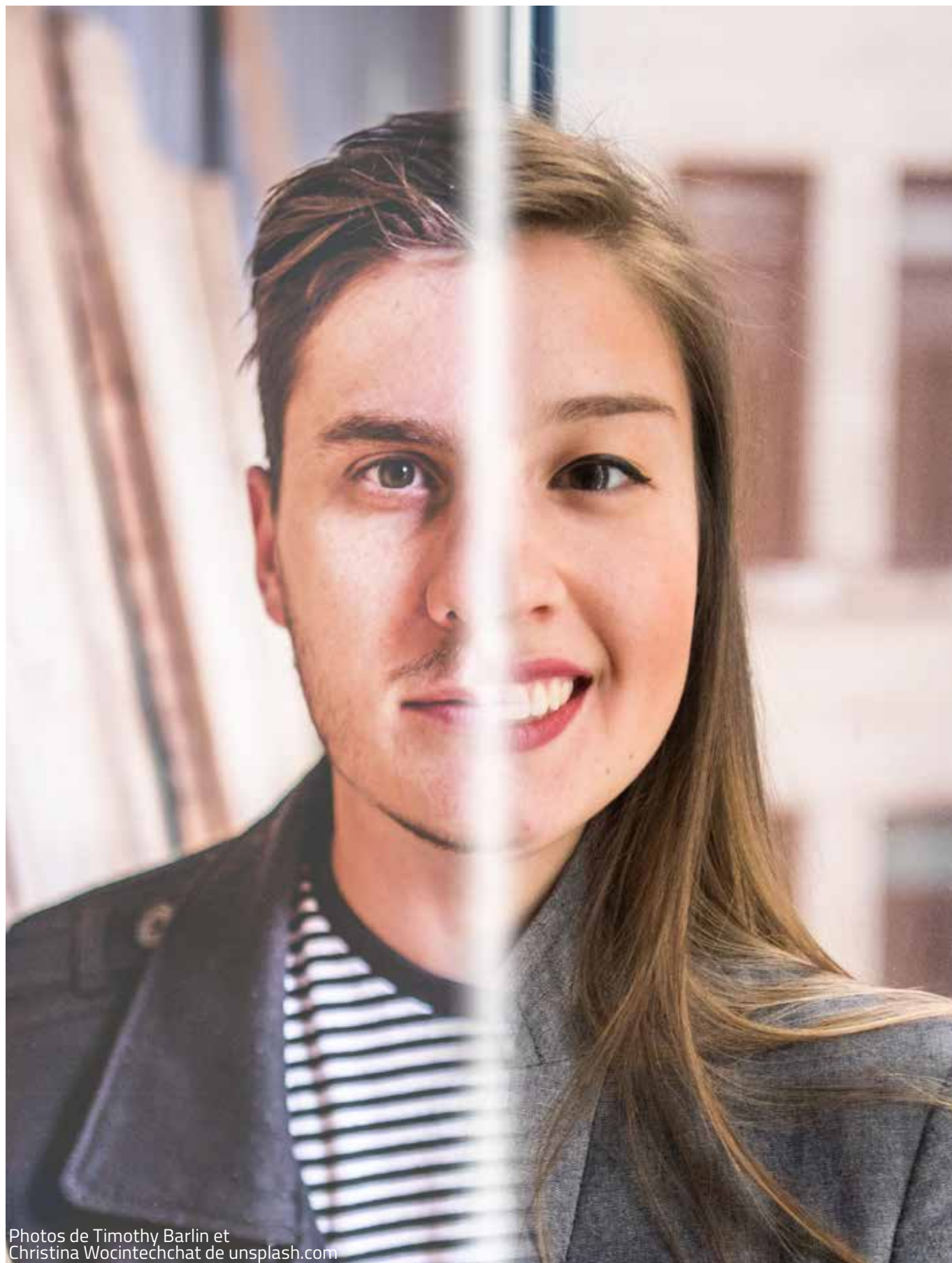
Note : 1. Y compris chefs d'entreprise salariés. **Lecture :** En 2018, les femmes ont un salaire en équivalent temps plein inférieur de 16,8 % à celui des hommes. **Champ :** France hors Mayotte, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation depuis 2011, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. **Source :** Insee, bases Tous salariés.

Diplôme le plus élevé selon le sexe en 2020



Lecture : En 2020, 26,0 % des femmes et 23,5 % des hommes ont un diplôme supérieur ou égal à Bac + 3. **Champ :** France hors Mayotte, personnes de 25 à 64 ans vivant en logement ordinaire. **Source :** Insee, enquête Emploi.

PARTIE III



Photos de Timothy Barlin et
Christina Wocintechchat de unsplash.com

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS

De nombreuses discriminations indirectes qui entraînent de grandes inégalités persistantes

Introduction

Nous l'avons vu dans la partie I, la concrétisation du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, n'est pas instantanée.

Au principe, il est généralement acquis qu'il faut ajouter des contrôles et des sanctions. Nous le constatons en matière d'égalité au travail avec la persistance d'écarts de rémunération et de discriminations dans les parcours : en l'absence de sanctions, certains employeurs passent outre leurs obligations.

Surtout qu'en matière de discriminations, nous sommes confrontés à des mécanismes plus ou moins visibles.

La discrimination directe est définie comme « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre ne

l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Il s'agit donc de faits généralement identifiables, voire parfois revendiqués. Le **critère temporel**, qui permet une comparaison avec des faits et situations passés, présents ou futurs est essentiel.

La discrimination indirecte est elle définie comme « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ».

Si les discriminations directes sont généralement identifiables sur des cas individuels, des salariés en étant directement victimes, les discriminations indirectes relèvent sou-

Discrimination ou inégalité de traitement?

Le principe de discrimination côtoie celui d'inégalité de traitement. Ce dernier, de nature législative et jurisprudentielle, est la traduction élargie du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », et s'applique aussi bien au salaire, au parcours professionnel qu'à des avantages prévus par accord collectif.

La discrimination suppose a priori un critère illicite de traitement différencié et défavorable attaché à l'individu, ce qui n'est pas le cas de l'inégalité de traitement. Un des points récurrents de l'inégalité de traitement porte sur des différences d'avantages selon les catégories professionnelles.

La récente jurisprudence a institué la « présomption de justification » d'un avantage prévu par accord collectif. C'est donc au salarié de démontrer que l'avantage n'est pas justifié par une raison objective.

Autre différence notable : en cas de rappel sur salaire, la discrimination n'a pas de limite. L'inégalité de traitement est limitée à 3 ans.

vent de mécanismes internes plus globaux, de fonctionnements institutionnalisés, de comportements généralisés, qu'il est parfois difficile de révéler.

C'est pourquoi la lutte contre les

inégalités entre les hommes et les femmes s'est progressivement dotée d'outils de mesure, permettant des analyses à grande échelle.

Le rapport de situation comparée (RSC) ou encore l'Index Égalité, im-

posent aux entreprises -selon leur taille-, et aux administrations, de produire des indicateurs visant à identifier l'existence de discriminations.

Si ces outils demeurent limités, l'accès aux informations et leur exploitation par les organisations syndicales, que ce soit dans l'entreprise, la branche ou l'interprofessionnel, ont tout de même permis de mieux comprendre l'origine des inégalités entre les femmes et les hommes et ainsi mieux les combattre.

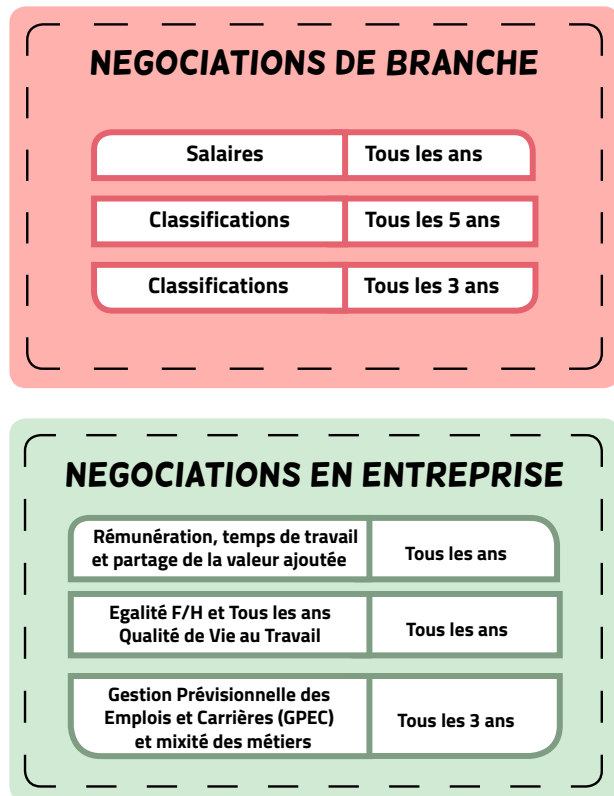
Un objectif poursuivit

dans les accords égalité (voir plus loin).

Nous le verrons, les accords égalité demeurent encore trop limités, et se réduisent finalement souvent à des chartes, des déclarations de bonnes intentions voire des rappels de la loi. Combien d'accords égalité s'engagent simplement à ne pas discriminer (encore heureux!), autrement dit s'engagent à ne pas faire quelque chose d'interdit?

Puisque les inégalités de construisent de diverses manières, et selon différents mécanismes, comme la rémunération, les parcours professionnels ou encore le temps de travail, la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes doit être portée systématiquement en négociation.

Quel que soit le sujet, il est indispensable de veiller aux conséquences potentiellement discriminantes -au sens large- de tout dispositif.



MESURER LES INÉGALITÉS

La mesure des inégalités est fondamentale pour agir. La révélation scientifique et objective -donc incontestable- d'inégalités est un levier d'action :

- Lorsque c'est le cas, elle permet aux salariées de réaliser et comprendre qu'elles sont victimes de discriminations (qu'il ne s'agit d'un discours idéologique de circonstance mais bien d'une réalité), donc de se mobiliser
- C'est un moyen de faire pression, notamment sur le plan légal, sur l'employeur (d'où l'importance des sanctions!).

Toutefois, les employeurs ont aussi appris à se « servir » de cet outil pour gagner du temps. Il est ainsi courant de voir des études se répéter pour « objectiver » des situations qui sont par ailleurs évidentes.

Enfin, nous constatons, notamment dans la fonction publique, une dérive qui consiste à utiliser désormais les études comparées comme des « gardes-fous » (forcément tardifs) de pratiques salariales généralement discriminantes (« au pire, les études le montreront! »).

Base de données économiques et sociales (BDES)

Aussi appelée Base de Données Unique, la BDES est une obligation pour toute entreprise d'**au moins 50 salariés**.

Elle sert de support aux consultations du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise, les orientations stratégiques, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mise en place en 2013, la BDES a absorbé les données du Rapport de Situation Comparée (RSC) qui existait lui depuis la loi Roudy de 1983. Force Ouvrière a dénoncé une dilution des questions et données égalité dans la BDES. En effet, les données de la base ne sont plus accessibles comme l'était le RSC à

l'ensemble des salariés.

La BDES est une obligation de l'employeur. Sa mise en place peut faire l'objet d'une négociation qui porte aussi bien sur le contenu que sur l'organisation des données et les modalités de leur mise à disposition.

Il est donc tout à fait possible d'ajouter des indicateurs à ceux prévus par la loi.

Attention à ne pas se focaliser uniquement sur les données du thème égalité. La partie « investissement social » contient des données sur la répartition par types de contrats, le temps partiel, le stages, etc.

Il est donc intéressant de pouvoir croiser ces données avec les données « genrées » du thème égalité.

Mise à jour :

La BDES est mise à jour en fonction des consultations obligatoires. C'est généralement annuel, mais certaines données peuvent être mise à jour sur une fréquence trimestrielle. L'absence de mise à jour de la BDES entraîne des sanctions. Ces der-

nières, au motif d'un délit d'entrave au CSE, demeurent néanmoins peu dissuasives.

Entreprises de moins de 300 salariés - (Article R. 2312-8 du Code du Travail)

En matière d'égalité, la BDES contient un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, en matière :

- d'embauche,
- de formation,
- de promotion professionnelle,
- de qualification,
- de classification,
- de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail,
- de rémunération effective
- d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,

En 2010, moins de la moitié des entreprises de plus de trois cent salariés avaient transmis leur rapport sur la situation comparée (RSC) à l'inspection du travail. Une obligation de puis 1983.

A cela s'ajoutent des analyses sur les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, et la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Sur l'ensemble de ces points, l'employeur doit présenter une stratégie d'action avec des mesures prévues, leur évaluation et leur suivi dans le temps.

Entreprise d'au moins 300 salariés - (Article R. 2312-9 du Code du Travail)

Le cadre est plus formalisée. Les données minimum sont les suivantes (en bleu, les données genrées).

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe

A - Conditions générales d'emploi :	a) Effectifs : répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
	b) Durée et organisation du travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; ▪ Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartition par catégorie professionnelle ; ▪ Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs <ul style="list-style-type: none"> ▪ répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; ▪ répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; ▪ répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;

B - Rémunérations et déroulement de carrière :	a) Promotion : <ul style="list-style-type: none"> nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; durée moyenne entre deux promotions ;
	b) Ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;
	c) Age : <ul style="list-style-type: none"> âge moyen par catégorie professionnelle ; âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
	d) Rémunérations <ul style="list-style-type: none"> rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
C - Formation :	<ul style="list-style-type: none"> Répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ;
D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail :	<p>Répartition par poste de travail selon : l'exposition à des risques professionnels ; la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ;</p> <p>Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; répartition des accidents par éléments matériels nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées au cours de l'année ; nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; <p>Maladies</p> <ul style="list-style-type: none"> nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence ; <p>Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 :</p> <ul style="list-style-type: none"> nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence ;
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :	
A - Congés :	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;

b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;

c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre de salariées ayant accédé au temps partiel choisi ; ▪ nombre de salariées à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
	c) Services de proximité : <ul style="list-style-type: none"> ▪ participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; ▪ évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
III. Stratégie d'action :	A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. ▪ Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. ▪ Evaluation de leur coût. ▪ Echancier des mesures prévues ;

L'Index Egalité

La loi de 2018 a mis en place l'index égalité.

Le principe de cet index est d'attribuer à l'entreprise un score en matière d'égalité entre femmes et hommes. C'est une **obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés**. Le résultat doit être publié et affiché sur le site internet de l'entreprise chaque année avant le 1er mars.

Le calcul de ce score sur 100 se fait sur les critères du tableau ci-dessous. Les entreprises doivent obtenir un minimum de 75/100.

Si tel n'est pas le cas, l'entreprise dis-

pose de 3 ans pour atteindre le score de 75/100, sous peine de **sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale**.

Cette obligation existait auparavant. La loi de 2006 donnait ainsi 5 ans aux entreprises pour atteindre l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Cette obligation a finalement été retirée en 2010, remplacée par une sanction.

Finalement, l'Index Egalité, comme nous allons le voir ci-après, correspond à une régression des obligations des employeurs par rapport à celles initialement prévues dans la loi de 2006. Avec une moyenne d'ores-et-déjà largement supérieure au seuil minimum, les entreprises

font même de l'index égalité un outil de communication...

Analyse de l'Index Egalité

L'Index Egalité, relié à la BDES, correspond plus à une reformulation des divers indicateurs et obligations qu'à une véritable innovation.

Les calculs demeurent relativement simples si ce n'est simplistes.

Les écarts de rémunération peuvent se compenser en partie. C'est-à-dire que les écarts sur une catégories peuvent être compensés par ceux constatés sur une autre catégorie professionnelle de l'entreprise, sans que cela ne pose problème. Autrement dit, les inégalités peuvent s'annuler,

	Entreprises de 50 à 250 salariés	Entreprises de plus de 250 salariés
Les écarts de rémunération	40 points	40 points
Les écarts dans la répartition des augmentations	35 points	20 points
Les écarts de taux de promotion		15 points
Femmes en retour de congé maternité ayant été augmentées	15 points	15 points
Part du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	10 points	10 points

d'autant plus que l'employeur dispose d'une certaine liberté pour répartir les salariés dans les différentes catégories...

Evolution de l'Index Egalité

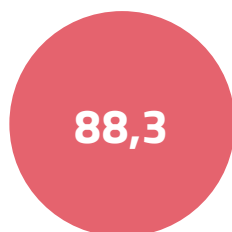
(entreprises de plus de 1000 salariés)



2019



2020



2021

Il peut de surcroît structurer son calcul sur les classifications ou une cotation particulière des postes, après consultation du CSE.

Un abattement de 5% est par ailleurs appliqué aux différences constatées, atténuant le résultat, d'autant plus étonnant qu'à catégorie et âge comparables, les écarts de rémunérations sont de l'ordre de 10%.

L'indicateur de retour de congé maternité vaut 0 ou 15. Il existe sur ce point une confusion étonnante. Les femmes de retour de congé maternité doivent bénéficier des augmentations collectives. C'est la loi et ne pas le faire doit entraîner une sanction.

Ce que semble traduire la note nulle. Mais l'indicateur prend aussi en compte les augmentations individuelles, généralement bien plus rares.

Il aurait été plus intéressant de distinguer les deux et avoir d'une part la vérification du respect de la loi, et de l'autre, la vérification qu'il n'existe pas de discriminations vis-à-vis des femmes de retour de congé maternité.

Plus globalement, l'indicateur, en procédant à une photographie à un instant donné, ne donne aucun renseignement sur les parcours professionnels, notamment autour de la maternité (évolution étudiée sur 3 ans).

L'indicateur des plus hautes rémunérations, qui concerne donc 10 personnes, s'il est à la traîne sur les premiers résultats de l'Index, constitue un potentiel de progression important pour les entreprises, sans changer le quotidien de la majorité des femmes, notamment dans les catégories les moins qualifiées, généralement les plus précaires.

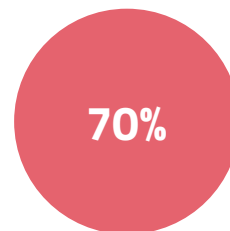
D'ailleurs, c'est en creux ce que révèlent les résultats de l'index.

La croissance des résultats, qui entraînent un satisfecit du gouvernement, ne se traduit pas dans la réduction générale des inégalités de salaire.

Autrement dit, l'indicateur progresse plus vite que la réalité...

Sans doute faut-il plutôt y voir une meilleure maîtrise du calcul pour optimiser les résultats, notamment par le levier de répartition des catégories professionnelles (en fractionnant plus les catégories, les inégalités, calculées au sein de chaque groupe, sont moins importantes). Le ministère annonce déjà qu'un calcul sur un cycle de trois ans sera réalisé pour lisser ces effets d'optimisation...

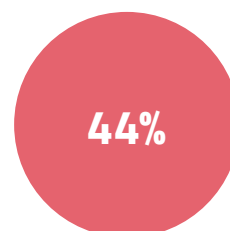
L'index égalité en chiffres (2021)



Taux de réponse



Note moyenne



Taux d'entreprise en dessous de la note de 75/100



Pénalités financières depuis 2019

Recourir à l'expertise

La loi permet au Comité Social et Economique (CSE) de recourir à des expertises. C'est notamment le cas en matière d'égalité, pour servir de support aux négociations annuelles ou triennales.

L'expertise est financée par l'employeur. Si la BDES contient déjà des données sur l'égalité, le CSE assume 20% du financement de l'expertise.

L'intérêt de l'expertise, outre la

fourniture de données lorsque ces dernières manquent, réside dans le croisement des informations disponibles et l'analyse poussée des données. Il faut retenir qu'en l'absence d'accord développé sur l'architecture et l'organisation de la BDES, l'exploitation de cette dernière peut s'avérer complexe.

Il convient notamment dans le cadre d'une expertise, de chercher à obtenir une analyse dans la durée des situations comparées des hommes et des femmes.

Bien que cela dépasse le strict cas des expertises, les études de cohorte

sont un outil puissant pour déceler les inégalités qui se construisent tout au long du parcours professionnel. Ces études suivent et comparent des groupes de salariés sur une durée donnée et permettent de déceler par exemple des effets de discriminations dans l'évolution de carrière, des plafonds de verre, etc.

En réalité, lorsque les données sont disponibles, il s'agit de reconstituer les parcours des salarié.e.s pour identifier les moments-clef où des divergences, des discriminations apparaissent.

Plafond de verre

L'expression « plafond de verre » désigne une limite que rencontrent souvent les femmes dans leur progression de carrière, qui les empêche d'accéder aux plus hautes responsabilités.

NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une obligation de négociation, au niveau de la **branche et de l'entreprise**.

La loi fixe la **primauté de l'accord de branche** sur l'accord d'entreprise. Ce dernier ne peut donc être que plus favorable que l'accord de branche.

Enfin, la loi donne à la Commission Permanente Paritaire de Négociation et l'Interprétation (CPPNI) le rôle de fournir chaque année un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce bilan porte notamment sur les classifications, la promotion de la mixité des emplois et l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP).

La CPPNI établit des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils

mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 2232-9).

La branche négocie au maximum tous les quatre ans sur l'égalité professionnelle. Elle peut décider de le faire plus régulièrement.

Négocier dans l'entreprise

Quoi ?

Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail (article L. 2242-1 du Code du Travail).

Quelles entreprises ?

Toute entreprise où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Quand ?

Au moins une fois tous les quatre ans.

Cette durée peut être fixée par accord. Le plus courant est une **périodicité de 3 ans**.

Quel contenu ?

Cette négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais également sur la qualité de vie au travail, porte sur les thèmes suivants :

- L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la suppression des écarts :
 - de rémunération ;
 - d'accès à l'emploi ;
 - de formation professionnelle ;
 - de déroulement de carrière
 - de promotion professionnelle ;
 - de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- Les mesures de lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion

professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou par un accord d'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

En 2018 la loi a ajouté que doivent être favorisées les conditions permettant :

- le suivi d'au moins une action de formation ;
- l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- une progression salariale ou professionnelle ;
- l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- l'appréciation du parcours professionnel.

Quelles obligations?

L'accord doit contenir des **objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre** portant sur :

- **au moins 3** des domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés
- 4 d'entre eux pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La rémunération effective est un domaine d'action **obligatoire**.

Domaines d'action

L'embauche
La formation
La promotion professionnelle
La qualification
Les classifications
Les conditions de travail, sécurité et santé au travail
L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
La rémunération effective

En cas d'échec des négociations?

L'employeur doit dans ce cas fournir un plan d'action annuel. Attention, depuis 2018, l'employeur n'est plus tenu de fournir une synthèse du plan aux salariés.

En l'absence d'accord et de plan d'action, l'employeur encourt une **sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale**.

Quelle articulation avec les autres négociations?

Pour agir contre les inégalités entre les femmes et les hommes, il est nécessaire d'intervenir sur de nombreux thèmes comme la rémunération, l'organisation du temps de travail, la formation professionnelle ou encore la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières (GPEC). Des sujets qui disposent chacun de leur négociation récurrente.

L'accord égalité ne peut donc pas contenir la totalité des dispositions nécessaires à l'égalité professionnelle. En réalité, les employeurs cherchent généralement à réduire son contenu au rappel de la loi et des bonnes pratiques.

L'accord s'apparente alors surtout à une charte.

Pourtant, les négociateurs doivent se saisir de cet accord pour engager l'employeur sur une thématique particulièrement sensible. C'est l'occasion de mettre en lumière des problèmes structurels de l'entreprise et de pousser l'employeur à changer de stratégie sur les domaines d'action en question.

Les objectifs fixés dans l'accord, s'ils sont ambitieux, devront donc être pris en compte dans les autres négociations.

Quels appuis?

L'employeur peut solliciter deux dispositifs en matière d'égalité et de suppression des écarts constatés entre femmes et hommes au travail en lien avec la négociation d'un accord égalité.

Le « **contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle** », accessible à toute entreprise sans condition de seuil, donne lieu au financement d'actions prises dans les domaines :

- de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'embauche ;
- de la formation ;
- de la promotion ;
- de l'amélioration des conditions de travail.

Le financement par l'Etat peut aller jusqu'à :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient

les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;

- 50 % des autres coûts.

Le « **rescrit égalité professionnelle** » est une procédure qui consiste à demander à l'Etat de vérifier la conformité de l'accord égalité (ou du plan d'action à défaut d'accord). La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entre-

prise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes.

COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit disposer d'une commission de l'**égalité professionnelle**. C'est une obligation.

Cette commission a pour rôle l'analyse de la situation des hommes et de femmes au sein de l'entreprise. Elle participe à la préparation de l'avis du CSE sur le rapport de situation comparée (réalisé par l'employeur, dans la BDES) et travaille à fournir les éléments nécessaires aux négociations sur l'égalité professionnelle. Pourtant la loi demeure légère sur l'action de cette commission. Il convient donc de la renforcer par la négociation relative au CSE:

- Prévoir du temps de délégation pour ses membres : le sujet est d'importance, pourtant la loi n'accorde aucun temps de délégation, soit en plus pour des membres déjà élus, soit de base pour des membres désignés. Il convient donc, via les délégués de proximité, de prévoir du temps de délégation pour les membres des commissions en général, mais notamment ceux de la commission égalité.
- Prévoir la fréquence des réunions : là encore, aucune obligation en la matière. Il convient donc d'imposer une régularité

dans le fonctionnement de la commission, pour que celle-ci ne se résume pas à un exercice formel de validation du rapport de situation comparée, mais deviennent bien un outil de lutte contre les inégalités.

- Elargir les attributions de la commission : cette dernière doit pouvoir travailler sur les différents éléments susceptibles de créer des inégalités. La commission doit pouvoir se saisir des fiches de poste, de l'application et de l'évolution des classifications, des candidatures et recrutements, etc.

Enfin, la loi permet de mettre en place des commissions par accord. Il convient donc, pour les entreprises de moins de 300 salariés qui n'y sont pas contraintes, de mettre en place une commission égalité par la négociation.

CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Dans les inégalités entre hommes et femmes au travail, le poids du temps de travail et de la disponibilité « exigée » par l'employeur est conséquent.



Temps de travail hebdomadaire moyen - (Insee, 2019)

Encore aujourd'hui les femmes font face à la « double journée de travail », assumant plus que les hommes les responsabilités familiales et domestiques.

Outre l'origine culturelle de cette asymétrie, le travail agit comme un amplificateur. Le temps de travail rend difficile la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Rappelons encore que le temps de travail moyen des salariés à temps complet est de **39,1 heures par semaine**. Il monte même à 43,2 heures pour les cadres, avec des journées de 8,6 heures.

Une situation qui pousse souvent un des deux parents à réduire son temps de travail.

La différence de rémunération entre hommes et femmes, de même que les possibilités de parcours professionnel différentes ajoutent aux déterminants culturels des déterminants économiques, expliquant la forte sur-représentation des femmes parmi les salariés à temps partiel

(au-delà des modes d'organisation de secteurs féminisés).

Pour cela, **la fédération revendique une diminution du temps de travail**.

Respect du temps de travail et des temps de repos

Depuis leur mise en place, les 35 heures ont largement été remises en cause, notamment au travers des heures supplémentaires, au niveau hebdomadaires, mensuel et annuel.

L'**annualisation du temps de travail** permet une modulation horaire sur la semaine et le mois, au-delà des horaires traditionnels et sans rémunération des heures supplémentaires.

Cette souplesse pour les employeurs dans l'organisation du temps de travail -et l'économie des heures supplémentaire!- est acquise sur la liberté d'organisation de la vie privée des salariés.

Les effectifs sont réduits au minimum et les variations d'activité sont

gérées par l'adaptation des horaires des salariés.

L'opposition à l'annualisation du temps de travail et la rémunération majorée des heures supplémentaires est une façon de contraindre l'employeur à respecter le temps de travail quotidien et hebdomadaire initial et renforcer les effectifs.

En plus de l'annualisation, les employeurs disposent de la souplesse du forfait jour, qui permet ni plus ni moins que de supprimer les références au temps de travail.

Retenons que le forfait jour a été remis en cause par la justice (certaines conventions collectives ayant trop peu de garanties), notamment au regard du respect des temps de repos quotidien.

Si le **forfait jour** est perçu comme une souplesse par de nombreux salariés, qui y voient la possibilité d'articuler leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales en fragmentant leur journée de travail, cette modalité d'organisation entraîne une augmentation du temps de travail tout en supprimant son décompte. Dans un environnement où les salariés sont placés en concurrence, le forfait jour, sans décompte du temps de travail, génère une culture du « présentisme ». Le temps passé au travail -visible!- devient le principal témoin du professionnalisme du salarié, plutôt que la qualité de son travail et sa productivité effective.

35 heures

Les 35 heures font l'objet de nombreuses critiques. Les employeurs leur reprochent une augmentation du coût du travail et par conséquent une baisse de la compétitivité.

Pourtant, dans la majorité des branches, la mise en place des 35 heures s'est traduite par un gel des augmentations. Plus généralement, les 35 heures ont donné lieu à des baisses de cotisations patronales, que les salariés paient aujourd'hui avec la baisse des garanties sociales, dont les régimes sont, de fait, déficitaires.

Les salariés ont donc largement financé la réduction du temps de travail.

Tout retour en arrière reviendrait à voler le salarié.

C'est aussi sans cette même logique que les managers demeurent réticents au télétravail, considérant que les salariés travaillent moins lorsqu'ils ne sont pas sur place (alors que les études démontrent l'inverse!).

Avant de remettre en cause le forfait jour, une première étape peut consister à **mesurer le temps de travail des salariés**. C'est une obligation de l'employeur, dans la mesure où il doit s'assurer que les temps de repos quotidiens et hebdomadaires sont bien respectés. Cela peut passer par un « badgeage » des heures de travail.

atistiques horaires permettront aussi d'avoir une meilleure vision du forfait jour dans l'entreprise (qui peut intégrer une estimation des heures supplémentaires).

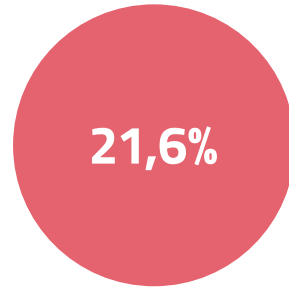
Récente déréglementation du travail : **le travail du dimanche**.

Le travail du dimanche a fait l'objet d'élargissements réguliers (activités concernées, nombre de dimanches par an).

Ainsi, entre 1990 et 2019, la part de salariés travaillant régulièrement le dimanche (au moins 2 dimanches par mois) est passée de 5,5% à 12,6%.

Le volontariat mis en avant par le gouvernement pour justifier cette

remise en cause du repos dominical est tout relatif. Comme le craignait Force Ouvrière en s'opposant à cette déréglementation, des salariés ont été licenciés pour avoir refusé de travailler un dimanche (entreprise Cora, 2019).



Part des salariés concernés par le travail le dimanche en 2019
(Dares, 2019)

Autre facteur important de la dégradation de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle : la fragmentation des horaires de travail.

Alors que les salariés en horaires fragmentés ont un temps de travail quotidien plus faible que les autres, **l'emprise du temps de travail** sur leur journée est plus importante « 10 h 25 contre 8 h 36 alors même que leur durée hebdomadaire habituelle est bien plus faible (28 h 55 contre 35 h 25) et le nombre de jours travaillés identique » (Durées courtes, journées longues. Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire, 2017).

Les salariés concernés par les horaires fragmentés sont plus souvent des femmes (30% des femmes contre 22% des hommes). Chez les mères de famille monoparentales, cette proportion monte à 35,5%.

Ces organisations atypiques du travail concernent en premier lieu les secteurs du **nettoyage et de la prévention sécurité** (37% des salariés concernés).

Les horaires atypiques, tout comme le travail le dimanche, touchent des salariés peu rémunérés, précaires, qui n'ont en réalité pas le choix de refuser ces types d'organisation du travail. Leur situation est une

véritable violence économique et sociale, qui touche leur vie privée, notamment familiale.

Ajoutons que les personnes concernées ont de surcroît un temps de trajet domicile-travail plus important que la moyenne.

Horaires de réunion

Les questions de conciliation vie privée et vie professionnelle ont fait l'objet de chartes de bonnes pratiques. Non contraignantes, les chartes ont été largement contournées. Au mieux, dans les entreprises où les syndicats ont pu s'en saisir, elles ont participé à faire évoluer les habitudes et remettre en cause la culture du présentéisme.

Les principales « bonnes pratiques » prônées dans ces chartes portaient sur les **horaires de réunion**, ni trop tôt, ni trop tard, et de préférence pas le mercredi.

L'objectif étant de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Au-delà du temps de travail, plusieurs modes d'organisation du travail permettent d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Inversement, d'autres remettent en cause cette séparation.

Télétravail

Le télétravail est un sujet de négociation particulier. Particulier car il peut être bénéfique comme néfaste.

Nombreux sont les salariés, notamment dans les zones urbaines où les temps de trajets domicile-travail sont longs, à voir -à juste titre- le télétravail comme une souplesse supplémentaire.

Néanmoins, le télétravail grandeur nature, tel qu'il a été en quelque sorte expérimenté avec la crise sanitaire, a mis en exergue les dangers du télétravail à outrance : isolement, confusion des frontières entre vie

« Travailler le dimanche va de pair avec une perte de sociabilité familiale et amicale et une diminution du temps de loisir allant au-delà de celles observées un jour de semaine et qui ne sont pas, en général, entièrement contrebalancées par le jour de repos compensateur. De plus, les salariés concernés par le travail le dimanche, c'est-à-dire par une forme de travail atypique, sont également ceux qui sont le plus concernés par des horaires de travail atypiques les jours de la semaine. »

Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête - Emploi du temps, INSEE, 2016

professionnelle et vie privée, épuisement psychique.

Côté patronal, avant la crise sanitaire, le télétravail était peu plébiscité. Le dogme du contrôle du salarié, l'idée qu'un employé hors de vue du manager ne travaille pas, sont encore largement ancrés dans les esprits.

Quoiqu'il en soit, à l'issue de cette crise où le recours au télétravail de façon massive a pu déconstruire de nombreux préjugés sur cette modalité d'organisation du travail, il convient de consolider cette pratique et de poser un cadre visant à éviter les dérives constatées.

Le temps de trajet domicile-travail est, en Ile de France, de 2 heures par jour. Il est équivalent ou tend à le devenir dans les autres métropoles françaises. Le télétravail permet donc un véritable gain de temps et une amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, d'où son plébiscite chez les salariés.

Il constitue donc un outil pour faciliter le travail des salariés ayant des responsabilités familiales.

A la condition que le télétravail n'empiète pas sur la vie privée!

Il est donc primordial de conjuguer le télétravail avec un renforcement des garanties de repos quotidien et hebdomadaire, qui doivent passer par un droit à la déconnexion effectif, c'est-à-dire technique.

Enfin, il convient de veiller à ce que les salariés bénéficiant du télétravail ne soient pas exclus des formations, des promotions professionnelles, et que le télétravail n'induisent pas des frais supplémentaires.

Une attention particulière doit donc être portée sur les données du télétravail : durée, coûts induits, formation et possibles différences entre hommes et femmes.

Droit à la déconnexion

Ce « droit » est apparu avec le télétravail et la diffusion des outils numériques au travail.

Nombre de chartes d'entreprise évoquent ainsi un droit à la déconnexion, comme une bonne pratique relevant aussi bien du management que du salarié qui doit savoir « qu'il n'a pas à répondre à une sollicitation tardive ».

Sauf qu'au travail sans doute plus qu'ailleurs, tant que ce n'est pas formellement interdit, tant que la frontière n'est pas strictement tracée, un droit demeure très théorique.

Ainsi du droit à la déconnexion, qui reste aujourd'hui quelque chose de flou pour les salariés.

Pourtant, notamment dans d'autres pays européens, certaines entreprises n'ont pas hésité à mettre en place un vrai droit à la déconnexion : à compter d'une certaine heure, les salariés ne reçoivent ni mail ni appel téléphonique, et ce jusqu'au lendemain.

Cette idée soulève parfois une réaction chez les salariés, notamment les cadres ayant pour habitude de travailler à leur domicile.

Il est important de préciser qu'il ne

s'agit pas d'interdire au salarié de travailler en dehors des horaires de travail -possibilité qui, au regard du temps de travail actuel, peut correspondre à une souplesse pour le salarié- mais d'éviter qu'il ne reçoive de nouvelles sollicitations.

Concrètement le salarié peut traiter ses mails, rédiger ses comptes-rendus, mais ne recevra pas de nouvelles commandes de son supérieur. Le « lien de subordination » est bien coupé avec la fermeture des serveurs.

Si jamais il s'avère que le salarié doit pouvoir être contacté et sollicité, alors cela signifie qu'une **astreinte, rémunérée**, doit être mise en place.

La semaine de 4 jours

Pour les salariés faisant aujourd'hui le choix du temps partiel pour améliorer leur conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la semaine de 4 jours peut représenter une alternative intéressante pour la simple et bonne raison qu'elle permet de demeurer rémunéré à 100%.

Lors des consultations que la FEETS FO a pu faire auprès des agents du ministère de la Transition Ecologique (MTE), il est apparu que la

Vie privée ou vie personnelle ?

Initialement, les négociations portaient sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les deux s'excluant.

Depuis quelques années, le terme de « vie personnelle » a fait son apparition, à la place de « vie privée ».

Ce glissement n'est pas anodin. La « vie personnelle », moins définie légalement, est un concept plus flou que la vie privée. Surtout, vie professionnelle et personnelle ne s'excluent pas strictement. La participation des salariés à des activités extra-professionnelles par exemple (action sportive, collecte caritative, afterwork, etc.) relèvent de la vie personnelle et non privée. Et ces temps, pris sur le temps libre, non rémunérés, ont néanmoins un impact sur le plan professionnel en servant pour l'employeur de témoin de l'« engagement » du salarié, de sa volonté d'intégration, etc.

Il est donc essentiel de conserver la notion de vie privée. Le principal enjeu consiste d'ailleurs à la traduire réellement sur le plan numérique, avec un droit à la déconnexion.

grande majorité (80%) des agents à temps partiel n'avait eu aucune baisse de leur charge de travail à l'occasion de la réduction de leur quotité de temps de travail.

Autrement dit, le passage à temps partiel a simplement réduit leur temps disponible pour effectuer le même travail, pour une rémunération réduite.

Pour cette raison, la possibilité de passer sur une semaine de 4 jours, et ainsi retrouver une rémunération complète, a rencontré un écho particulièrement favorable chez les agents à temps partiel.

Au-delà de la souplesse pour les salariés, la semaine de 4 jours peut être vue par les employeurs comme un moyen de réduire les écarts

de rémunération entre femmes et hommes causés par le temps partiel. Enfin, puisque nous sommes toujours confrontés à l'épidémie de COVID19, la semaine de 4 jours a été revendiquée par la fédération pour les salariés ne pouvant bénéficier du télétravail.

PARENTALITÉ

La répartition des responsabilités parentales est un enjeu important de l'égalité entre femmes et hommes.

C'est dès l'arrivée d'un enfant que ces questions se posent.

C'est dès la naissance voire en préparation de cette dernière qu'il faut rendre possible, faciliter l'égale implication des deux parents.

Depuis de nombreuses années, Force Ouvrière revendique un allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Son récent allongement à 25 jours plus 3 jours à la naissance, est un véritable progrès.

4 jours sont obligatoires, à prendre à la suite des 3 jours consécutifs à la naissance. Force Ouvrière revendique une période obligatoire beaucoup plus grande, pour faciliter la prise du congé paternité. Ce dernier n'est toujours pas pris dans **30% des cas** (avant son allongement).

Jusqu'en 2021, le congé paternité de 11 + 3 jours, imposait d'emblée une répartition des responsabilités inégale entre les deux parents au moment de reprendre le travail.

Depuis la directive européenne du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, la France ne respectait plus le minimum européen obligatoire. Avec 11 jours calendaires, la France était en dessous des 10 jours ouvrables

européens, qui correspondent aux jours autres que les jours fériés, les dimanches et les samedis.

11 jours calendaires correspondent donc à 9 jours comptés comme l'Union Européenne. La France avait jusqu'en 2022 pour se mettre en conformité...

Directive européenne : la France au minimum

La directive européenne de 2019 fixe des minima en matière de congés maternité et paternité.

Le congé maternité doit être au minimum de 14 semaines (16 pour la France).

Le congé paternité doit être au minimum de 2 semaines (il était jusqu'en 2021 de 11 jours calendaires en France, donc inférieur).

Avec 25 + 3 jours, la France progresse au classement des pays européens en matière de droits du second parent, mais reste encore loin des pays les plus avancés en la matière. Ainsi l'Espagne a mis en place un congé paternité de 84 jours calen-

naires (équivalent au congé maternité), rémunéré à 100%. Les finlandais disposent eux d'un congé de 54 jours travaillés.

Mais les plus avancés demeurent de loin les suédois, avec un **congé commun aux deux parents de 480 jours**, à se répartir, avec un minimum pour chaque parent, rémunéré au minimum à 80% du salaire (généralement complété par l'employeur). La répartition relève donc du choix commun des deux parents. Si la situation n'est pas encore égale en Suède, le taux d'emploi des femmes y est le plus élevé d'Europe, à 82,4%, contre 71,8% en France.

Certains avancent en France l'existence du **congé parental**. Ce dernier peut effectivement venir prolonger le congé maternité ou paternité. Seulement le montant de l'indemnité est de **397,21 € / mois**. Une perte de ressource que de nombreux couples ne peuvent pas se permettre au moment de l'arrivée d'un enfant. Outre le congé paternité, la France est globalement en retard en matière de congés parentaux. L'UNICEF classe ainsi la France au 19e rang des pays de l'OCDE (41 pays).

Avec un congé maternité de 16 semaines, la France est loin derrière la plupart des pays de l'OCDE (26e rang). Près de la moitié proposent un congé maternité d'au moins 32 semaines.

Logiquement la France se trouve au bas du classement dans la part d'enfants encore allaités à l'âge de 6 et 12 mois (recommandations OMS). Une

situation qui semble contrainte par le retour précoce au travail.

Pour beaucoup, l'allongement du congé maternité ne relève pas de l'entreprise mais de la loi. Pourtant elles sont plusieurs à prévoir, par accord, l'allongement aussi bien du congé maternité que du congé paternité (certaines proposent +4 semaines pour le congé maternité et +2 semaines pour le congé paternité par exemple).

Enfin, les indemnités journalières de congé paternité et maternité ne compensent pas 100% de la rémunération. Quand la convention collective ne prévoit pas le maintien du salaire du ou de la salariée, un accord d'entreprise peut le faire.

Outre les congés maternité et paternité, il est possible, par accord collectif, d'améliorer les conditions de travail des femmes au moment de l'arrivée d'un enfant.

Part variable

Attention, la jurisprudence établit qu'en l'absence de précision, quand un accord ou une convention collective prévoit le maintien le salaire, celui-ci doit intégrer la part variable de la rémunération (notamment celle liée à l'atteinte d'objectifs annuels).

La loi ne prévoit aucun aménagement horaire pour les femmes enceintes. Néanmoins, la convention collective ou l'accord d'entreprise peuvent proposer des **réductions des horaires de travail quotidien (réduction d'une heure par exemple)**.

De la même façon, pour les mères souhaitant poursuivre l'allaitement, il est possible de négocier des temps de pause supplémentaires, avec des possibilités de stockage.

La femme enceinte bénéficie d'une **autorisation d'absence pour les 7 examens médicaux** obligatoires.

Pour le second parent, rien n'est prévu pour accompagner la mère à certains examens, qu'il s'agisse des échographies ou pour une grossesse avec complications.

La convention collective ou un accord d'entreprise peuvent donc prévoir des motifs d'absence pour faciliter la participation du second parent à la préparation de l'arrivée de l'enfant.

De la même façon, tout au long de l'éducation des enfants, les congés pour enfants malades, s'ils restent majoritairement pris par les femmes, demeurent limités par rapport aux autres pays européens (3 en France contre 10 en Allemagne et en Belgique). Ils restent donc anecdotiques et mal vus.

La conséquence est une sollicitation de l'entourage (grands-parents) voire une présence d'enfants malades et contagieux à l'école.

Comme nous pouvons le constater,

en matière de parentalité, le droit du travail pèse fortement sur les choix des parents, dès les premiers moments, avant et après la naissance.

Une asymétrie accentuée par l'écart de revenus entre hommes et femmes au sein d'un couple (les femmes gagnent 42% de moins que leur conjoint). Si le congé parental est pris au sein du couple, il l'est donc massivement par la mère (plus de 90%), qui complète ainsi son congé maternité dont la durée demeurent trop faible.

La comparaison internationale permet de prendre conscience des réticences du gouvernement et des employeurs à avancer sur les questions de partage de parentalité. Un gouvernement qui s'est opposé à l'allongement du congé maternité en 2013 et à la rémunération du congé parental en 2018. Une opposition économique compensée par des injonctions répétées au partage des tâches...

L'allongement récent du congé paternité est un progrès, mais en réalité, la situation n'était plus tenable, la France ne respectant plus le droit européen et se trouvant parmi les pays européens les moins-disant en la matière.

Allonger encore plus le congé paternité -et maternité-, vers une solution partagée comme en Suède ou égale comme en Espagne, est le seul véritable pas vers l'égalité. C'est ce qu'ont fait tous les pays souhaitant améliorer le partage des responsabilités familiales, au coeur des différences de parcours professionnel entre hommes et femmes.

Outre la facilitation de l'implication des pères et l'amélioration globale des conditions d'accueil d'un enfant, ce changement met un sérieux coup aux stéréotypes de genre qui pénalisent les femmes dans leur carrière professionnelle, les employeurs considérant qu'une femme a plus de « risque » d'être absente (congé maternité, congé enfants malades, etc.) ou à temps partiel qu'un homme.

Congé parental en Europe

Le congé parental est le congé qui vient compléter les congés maternité et paternité. Le cadre européen lui fixe une durée minimum de 4 mois par parent, dont deux mois non transférables.

La France s'est opposée, en 2018, à sa rémunération sur le principe d'un congé maladie.

A l'inverse, les pays souhaitant aller vers un meilleur partage des responsabilités familiales proposent une rémunération allant jusqu'à 100% du salaire comme le Portugal ou la Pologne, avec des bonus lorsque les deux parents le prennent paritairement (jours supplémentaires ou prime).

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATIONS

Les femmes gagnent moins que les hommes.

40 ans après la loi Roudy, qui imposait un Rapport de Situation Comparée avec pour objectif la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femme, l'inégalité persiste.

Si les écarts s'expliquent en partie par les inégalités passées -les classes d'âge les plus élevées sont les plus inégalitaires et pèsent sur le résultat moyen- et le poids du temps partiel, il est faux de penser que les inégalités entre hommes et femmes n'existent plus chez les plus jeunes générations.

Écarts de rémunération entre hommes et femmes

Les femmes gagnent en moyenne **28,5%** de moins que les hommes (INSEE).

Si nous retirons de cette comparaison l'effet du temps partiel, à Équivalent Temps Plein (EQTP), cet écart passe à **16,8%**.

Si l'on compare les situations EQTP à expérience équivalente, l'écart passe à 6,4% pour une expérience de moins de 5 ans, contre 21,7% pour 30 ans et plus.

La comparaison selon le nombre d'enfants suit une évolution analogue, mais accrue, passant de 7% sans enfants à 31,3% pour 3 enfants et plus.

Si l'on compare à situation complètement égale, à savoir:

- âge ;
- ancienneté ;
- expérience ;
- quotité de temps ;

- type de contrat ;
- diplôme ;
- métier ou niveau de poste ;
- secteur d'activité ;
- zone d'emploi ;
- taille d'entreprise.

L'écart de rémunération sans aucune explication s'élève entre 8 et 10% (DARES).

Cet écart représente donc bien la discrimination à situation égale, que subissent les femmes. Un écart plus élevé que dans la moyenne des pays de l'OCDE...

Les critères dits « explicatifs » des différences de rémunérations relèvent quant à eux de discriminations en quelque sorte indirectes.

Les secteurs féminisés sont ainsi moins rémunérés, les diplômés à prédominance féminine moins valorisés, etc.

Nous l'avons abordé à plusieurs reprises, les métiers du soin et des services, très féminisés, sont mal payés. Cette situation ne s'explique pas par

une moindre qualification mais par une moindre reconnaissance des qualifications. Et au-delà des qualifications, de la pénibilité.

Il s'agit donc d'une discrimination, qui s'appuie en partie sur les clichés et les stéréotypes de genre : des capacités considérées comme naturelles chez les femmes ne sont pas reconnues et donc pas rémunérées à leur juste valeur.

Le femmes sont concentrées dans une douzaine de familles professionnelles sur 87.

10 métiers les plus féminisés

- Agents d'entretien
- Aides-soignants
- Aides à domicile et ménagères
- Assistantes maternelles
- Secrétaires
- Infirmiers, sages-femmes
- Enseignants Cat. C de la fonction publique
- Vendeurs
- Employés de la comptabilité

Lutter contre le temps très partiel subi

La durée du temps de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine sauf :

- Si un accord de branche le prévoit ;
- A la demande du salarié pour contrainte personnelle... ;
- Pour un CDD de remplacement ou de 7 jours maximum ;
- Pour les salariés étudiants ;
- Les salariées à temps partiel avant la loi de 2014 ;
- Le cas de « contrainte personnelle » étant insuffisamment encadré, la loi de 2014 n'a pas permis de lutter efficacement contre le temps très partiel subi.

La loi oblige néanmoins l'employeur à informer le CSE sur les temps partiels inférieurs à 24 heures pour contrainte personnelle (et étudiants).

Outre la mauvaise reconnaissance des qualifications, ces métiers se trouvent dans des secteurs qui recourent plus souvent à la précarité. Les femmes représentent ainsi 60% des CDD et 70% des vacataires. Pour de nombreux secteurs féminisés, le temps partiel subi est érigé en mode d'organisation normal...

A cela, dans le privé, il faut ajouter la typologie des entreprises des secteurs féminisés. Des entreprises de sous-traitance et/ou aux marges plus faibles que les secteurs de l'industrie.

Enfin, l'emploi isolé y est important. La conséquence de ces situations est un faible rapport de force. **Un faible rapport de force qui limite plus qu'ailleurs les possibilités de négociation**, donc d'augmentation des salaires collectifs.

Pourtant, ces inégalités, constatées entre secteurs professionnels et non directement au sein d'une même entreprise, ne sont pas mesurées par les récents outils mis en place par le gouvernement comme l'Index Egalité, qui ne caractérise « que » les inégalités au sein d'une même entreprise.

Dans l'entreprise, les écarts de rémunération doivent être recherchés, que ce soit par individu potentiellement discriminé ou entre métiers (voir le chapitre « Classifications et qualifications »).

Le rapport de situation comparée contenu dans la BDES, doit permettre cette recherche (il doit donc être précis).

Une fois identifiées, les inégalités doivent être corrigées :

Certaines entreprises prévoient ainsi des budgets de **plusieurs millions d'euros** pour reconstruire des profils de rémunération après identification des discriminations subies.

Autrement dit, la suppression des inégalités au sein d'une même entreprise, s'il s'agit bien d'un objectif important, ne résoudra pas seule les inégalités entre hommes et femmes.

La lutte contre la précarité de l'emploi est donc un levier important de réduction des inégalités entre hommes et femmes. Les salaires, la reconnaissance des qualifications, les classifications, sont le fruit de négociations entre interlocuteurs sociaux. Donner les moyens aux salariées de s'organiser pour défendre leurs intérêts et leur permettre de réduire mécaniquement les écarts de salaires d'un secteur à l'autre, doit être une priorité.

Classifications et qualifications

Les classifications relèvent de la négociation. Elles relèvent du « bloc 1 », c'est-à-dire qu'il s'agit d'un thème pour lequel l'accord de branche s'applique en priorité, et impose à tout accord d'entreprise d'être plus favorable.

Les grilles de classification définissent généralement des niveaux de fonctions, des critères objectifs, pour positionner un emploi dans la grille de rémunération structurée en niveaux et échelons.

Elles peuvent aussi lister tous les emplois de façon exhaustive.

Les classifications, en déterminant en quelque sorte la « valeur » d'un emploi, sont bien au cœur de la mise en oeuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Article 3221-4 :

Sont considérés comme ayant une **valeur égale**, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- **de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,**

- **de capacités découlant de l'expérience acquise,**
- **de responsabilités**
- **de charge physique ou nerveuse.**

Quand l'invisibilité est une qualité

Comme l'explique le CSEP, certains métiers facilitateurs nécessitent du travailleur qu'il anticipe les besoins de ses collègues ou supérieurs.

D'autres métiers se voient imposer une invisibilité, comme le nettoyage, réalisé en dehors des heures de travail des autres salariés.

Résultat, c'est plus quand le travail n'est pas ou mal fait que les salariés et supérieurs le perçoivent que lorsqu'il est bien fait.

Conséquence : ces métiers, invisibilisés par nature ou commodité, sont moins reconnus.

Ces critères ont cependant leurs limites en termes d'application dans l'entreprise.

D'une part, ces quatre critères ne tiennent pas compte de tous les déterminants de la « valeur » d'un emploi, comme la pénibilité autre que physique ou nerveuse qui peut être organisationnelle (rythmes de travail, nuit, astreintes, etc.), émotionnelle (implication psychologique), ou les conditions de travail parfois extrêmes ou encore le risque physique.

D'autre part ces critères et les grilles de classifications ne traduisent pas deux aspects essentiels de la détermination des rémunérations :

- L'offre et la demande : la rareté de certaines qualifications et/ou diplômes, le besoin urgent des employeurs, entraînent une hausse mécanique des rémunérations.

néerations proposées lors des recrutements.

- **Le rapport de force.** La mobilisation de certains métiers, leur organisation collective et leur capacité de blocage, est un élément déterminant dans les augmentations de salaires et la revalorisation des grilles de salaires ou des primes de ces emplois.

Si les métiers concernés sont peu mixtes, alors toute revendication salariale est de nature à entraîner des écarts de rémunération, au sein de leur catégorie professionnelle.

Lorsque des situations d'inégalités entre filières masculines ou féminines se présentent dans un conflit social, plusieurs questions doivent être posées :

- La revendication relève-t-elle de la rémunération en tant que tel, ou de l'indemnisation d'une sujétion particulière du métier?
- La situation révèle-t-elle des écarts de rapport de force et si oui, quels en sont les raisons:
 - Les filières féminisées ont-elles des modalités d'organisation du travail limitant leur capacité à revendiquer et construire du rapport de force?
 - Les filières féminisées sont-elles syndiquées? Si oui, les camarades sont-elles formées?

N'oublions pas syndicalement, que l'objectif d'organisation des travailleurs, doit amener le syndicat à s'implanter dans la totalité des métiers de l'entreprise. Dès lors, comme dans certains secteurs où il gère l'embauche, le syndicat est au coeur de la répartition des richesses entre salariés.

En quelque sorte, l'objectif d'égalité de rémunérations entre femmes et hommes est aussi une question de développement syndical dont l'organisateur doit se saisir.

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes

et les Hommes (CSEP) propose un guide pour la révision et l'amélioration des grilles de classification au regard de l'égalité professionnelle.

Redondance

La définition des critères de classification peut donner lieu à des redondances.

Ainsi, certains critères vont se retrouver dans le volet responsabilité mais aussi dans le volet capacité, ce qui aura pour conséquences de surestimer la valeur d'un emploi.

Les grilles doivent être régulièrement étudiées pour vérifier:

- L'existence ou non de filières et métiers sexués
- L'existence d'écarts de rémunération entre filières et/ou métiers selon une prédominance masculine ou féminine

Il s'agit de vérifier que la grille de classification n'ignore pas certaines compétences/qualifications, ou ne les mésestime pas.

Enfin, les classifications doivent veiller à favoriser la mixité des métiers par la mise en valeur des postes, qualifications et compétences. La rédaction des classifications et des fiches de poste doit éviter toute connotation genrée.

Si les classifications relèvent de la branche, l'entreprise peut les compléter. Surtout, l'employeur s'appuie sur les classifications pour rédiger ses fiches de poste et positionner ces derniers dans la grille de rémunération.

Il est donc essentiel de surveiller que les classifications sont bien appliquées et les fiches de poste correctement rédigées.

La construction des fiches de poste doit donc faire l'objet d'un contrôle syndical, idéalement en commission égalité lorsqu'elle existe (voir paragraphe sur le CSE).

L'importance de qualifications reconnues

Syndicalement, la reconnaissance des diplômes a été un combat contre l'arbitraire de l'employeur et le népotisme.

Le diplôme, tout comme le concours dans la fonction publique, est une première garantie dans le processus de recrutement.

Dans un système de rémunération hiérarchisé selon une échelle de valeur donnée, le diplôme, titre ou qualification est une sécurité minimum à laquelle les grilles de classification consacrent une grande importance (un des quatre critères de détermination de la valeur).

Attention toutefois : les diplômes, notamment issus de la formation initiale, ont de nombreux biais, sources d'inégalités.

D'une part, la réussite scolaire dépend fortement du milieu social (niveau des établissements scolaires, écoles privées, disponibilité des parents, choix d'orientation, etc.). S'ils sont un élément de l'ascenseur social, notamment du fait de la gratuité des études, les diplômes participent aussi à la reproduction sociale.

D'autre part, la formation initiale consacre largement la précocité de l'individu plus que ses capacités réelles à l'âge adulte.

Attention, la critique des diplômes ne doit pas conduire à les supprimer ou les amoindrir, comme le souhaite d'ailleurs la classe dominante et comme elle a commencé à le faire en supprimant la référence nationale qu'était le Baccalauréat.

La critique des diplômes de la formation initiale doit au contraire conduire à limiter leur poids dans la détermination de toute la vie professionnelle d'un individu. La formation initiale ne doit pas conduire à une répartition figée des individus dans une échelle professionnelle définitive. La formation initiale ne doit

être qu'une étape, ayant vocation à être complétée régulièrement par la formation professionnelle.

La formation professionnelle est un levier essentiel de lutte contre la reproduction sociale et les inégalités d'origine. **A la condition qu'elle soit qualifiante.**

Syndicalement, il est important d'exiger, pour toute formation, notamment interne, la délivrance d'une qualification qui puisse être reconnue à l'extérieur de l'entreprise.

Il est en effet courant d'avoir des formations internes qui permettent aux salariés de développer leurs qualifications, mais dans un référentiel propre à l'entreprise, non reconnu en dehors de celle-ci. La conséquence est une dépendance beaucoup plus forte du salarié à son entreprise et généralement une moindre reconnaissance des qualifications en question car captives de l'entreprises.

Enfin, la reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience doit faire, à chaque fois que cela est possible, l'objet d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), une façon d'entériner les qualifications et d'en garantir la reconnaissance financière.

Individualisation de la rémunération

L'individualisation de la rémunération est devenue un dogme selon lequel, en rémunérant le mérite, on récompenserait l'implication du salarié, un élément important de sa motivation.

Ce dogme, présent de longue date dans le secteur privé, a pénétré ces dernières années la fonction publique.

Au sein du ministère de la transition écologique, les études de situation comparée au sein d'un même corps professionnel ont révélé que ceux dont la rémunération comportait une part individuelle importante, étaient les plus inégalitaires entre les hommes et les femmes.

L'origine de ces différences tiennent souvent à la façon dont les « performances » sont évaluées :

Disponibilité et temps de travail (« présentisme »).

La perception de la performance dépend aussi largement de l'attitude du salarié vis-à-vis de son supérieur hiérarchique : reporting régulier, soumission, etc.

Pour la FEETS FO, l'individualisation de la rémunération vise essentiellement à accroître la subordination du salarié à son supérieur, en donnant à ce dernier un pouvoir excessif.

Elle a pour conséquence la suspicion entre salariés, les rancœurs et la jalousie : par nature l'individualisation fragilise le collectif de travail, donc le rapport de force des salariés. Au-delà, l'individualisation de la rémunération est potentiellement génératrice d'inégalités entre femmes et hommes.

Le facteur temps étant un éléments souvent prépondérant dans l'évaluation du salarié (que ce soit directement de façon comptée, ou indirectement, par la perception générale de l'« engagement » du salarié), les femmes sont culturellement désavantagées.

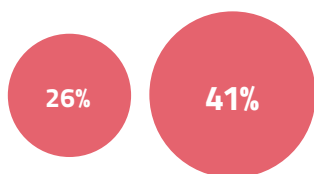
Pour que l'individualisation ne soit pas génératrice d'inégalités entre femmes et hommes, il faudrait un suivi très précis des rémunérations -qui fait partie des obligations mais rarement à un niveau de détail suffisant- mais au-delà une correction systématique et rapide des écarts constatés avec rattrapage, ce qui n'est généralement pas le cas.

Pour la FEETS FO, il convient donc d'éviter toute individualisation de la rémunération, notamment au regard des inégalités entre femmes et hommes qu'elle peut générer.

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation professionnelle est un levier important de promotion sociale et de reconnaissance des qualifications des salariés.

Si les femmes et les hommes accèdent en moyenne autant à la formation professionnelle, de fortes disparités existent selon la catégorie professionnelle.



Part des ouvrières qui accèdent à la formation, contre 41% des ouvriers

Les ouvrières et employées sont ainsi largement en retrait dans l'accès à la formation, aussi bien par rapport à la moyenne des femmes que vis-à-vis des hommes de la même catégorie (différence de 15 points de pourcentage).

Cette différence statistique révèle l'existence d'un frein.

Un frein qui vient souvent des complications qu'entraîne la participation à une formation sur l'organisation de la vie familiale.

Faciliter la participation de tout le monde à la formation professionnelle, en veillant à ce qu'elle ait le moins de conséquences sur la vie privée, c'est permettre un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les freins organisationnels :

- Devoir quitter le domicile plusieurs jours ;
- Avoir des trajets domicile - Lieu de formation plus longs ;
- Avoir des horaires de formation différents des horaires habituels

de travail (notamment les salariés à temps partiel).

Entraînent des freins financiers:

- Potentiel surcoût de déplacement ;
- Frais de garde ou d'aide à domicile (proches aidants).

Pour palier ces difficultés, il convient donc de favoriser les formations:

- Sur le temps de travail aux horaires habituels ;
- Sur le lieu de travail ou à proximité directe ;
- Fractionnées plutôt qu'en forme de stage.

Outre ces limites importantes à fixer, il est possible par accord d'assurer la **prise en charge de tous les frais** engendrés par la participation à une formation, notamment des frais de garde.

Attention : les formations en e-learning ne peuvent en aucun cas représenter une alternative aux formations en présentiel.

Il est d'ailleurs important de pouvoir distinguer dans les données fournies dans la BDES, la nature des formations et vérifier qu'il n'y a pas un déséquilibre entre femmes et hommes sur le sujet.

Âge de la formation et objectif

Dans l'analyse des inégalités entre femmes et hommes, il est important d'aller plus loin que la seule moyenne par sexe du taux de formation.

Se former, un moyen de lutter contre les stéréotypes?

Les femmes cadres se forment plus que les hommes (71% contre 66%).

Nous pouvons supposer que ce surcroît de formation vient de la nécessité de lutter contre certains stéréotypes et contre le plafond de verre, en faisant reconnaître des qualifications potentiellement jugées naturelles chez les hommes.

Nous l'avons vu, des différences notables existent selon la catégorie socio-professionnelle.

Mais des différences existent aussi en fonction de l'âge.

Les femmes sont ainsi plus susceptibles de reporter leur formation de plusieurs années, notamment au moment de l'arrivée d'enfants.

Pourtant cette tranche d'âge (25-40 ans) est déterminante dans le développement d'un parcours professionnel.

Autre élément important, l'objectif poursuivi par la formation.

Le développement d'un parcours professionnel, la progression d'un salarié voire sa promotion, dépend largement de qualifications qu'il acquiert par l'expérience et la formation.

Faire une formation pour parfaire sa technicité, ou faire une formation pour prétendre à une évolution, n'est pas chose équivalente. L'existence de différences entre hommes et femmes est de nature à produire des écarts de promotion.

Il est donc important que la commission égalité puisse suivre les formations suivies, leurs objectifs, et veiller à ce qu'il n'y ait pas de différences entre hommes et femmes.

Sujet

Propositions d'actions

Embauche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à ce que les fiches de poste ne soient pas « sexuées » ▪ Etablir un registre des candidatures pour permettre un suivi des recrutements ▪ Encadrer le recours aux CDD et autres formes d'emploi précaire ▪ Faciliter les mobilités internes lors de recrutements ▪ Informer les salariés sur leurs droits, notamment en matière de parentalité ▪ Standardiser les entretiens de recrutement en rappelant les bonnes pratiques et ce qui est interdit ▪ Obtenir un suivi paritaire des recrutements
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à ce que les formations se fassent sur le temps de travail, avec une attention particulière pour les salariés à temps partiel ▪ Prévoir des formations à proximité du lieu de travail ▪ Éviter les formations qui obligent à s'absenter (prévoir plusieurs périodes courtes dans ce cas) ▪ Prévoir une prise en charge large lorsque la formation implique des frais personnels (garde, aide à domicile, etc.) ▪ Veiller à ce que chaque salarié se voie proposer une formation régulièrement ▪ Assurer le suivi des formations et des refus de formation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir aux salariés de retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption un accès renforcé à la formation ▪ Articuler formation, promotion et recrutement en interne ▪ Veiller à ce que les formations en e-learning ne constituent pas une solution proposée aux salariés ayant des contraintes personnelles ▪ Assurer un suivi des formations suivies par les salariés et vérifier qu'il n'existe pas de différences de qualité et d'objectif selon le sexe
Formation Promotion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer régulièrement sur les possibilités d'évolution professionnelle ▪ Mettre en place, quand l'effectif s'y prête, une commission paritaire assurant le suivi des promotions ▪ Retirer le critère de disponibilité de l'évaluation des dossiers ▪ Favoriser les reconstructions de carrière, notamment de femmes pénalisées dans leur parcours (discrimination ou non candidature par dissuasion)
La qualification	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les qualifications requises pour chaque poste avec une attention pour les postes dits « non-qualifiés » ▪ Permettre la reconnaissance des qualifications par la VAE (cette reconnaissance donne au salarié la possibilité de mobilités externes) ▪ Valoriser financièrement les qualifications reconnues
Les classifications	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procéder à une analyse sexuée des classifications, identifier les écarts et les corriger ▪ Articuler classifications, qualifications et diplômes ▪ S'assurer de la bonne articulation entre fiches de postes et classifications ▪ Veiller à la reconnaissance de la charge nerveuse / psychologique
Les conditions de travail, sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévenir les Troubles Musculo-squelettiques en réduisant les gestes répétitifs (alternance de tâches) ▪ Mieux équiper les postes de travail avec une forte composante physique, notamment masculins (favorisera aussi la mixité des métiers) ▪ Reconnaître la pénibilité et la fatigue psychique (bruit, interactions relationnelles, etc.) ▪ Fixer des objectifs de réduction des accidents du travail et arrêts maladie professionnelle

L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imposer des limites horaires pour les réunions ▪ Mettre en place un droit à la déconnexion technique (coupure des sollicitations mail et téléphone à partir d'une certaine heure) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place si nécessaire des astreintes rémunérées ▪ Proposer du télétravail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ne pas raisonner par métier, ce qui exclue beaucoup de salariés, mais par tâche ▪ Veiller à ce qu'il n'y ait pas de disparités dans l'accès au télétravail entre hommes et femmes, par catégorie professionnelle / type de métier ▪ Veiller à ce que le télétravail n'entraîne pas de discriminations (accès aux formations, promotions, etc.) ▪ Mettre en place la semaine de 4 jours pour les salariés intéressés ▪ Décompter le temps de travail (système de badge) et garantir les temps de repos, notamment des salariés au forfait jour ▪ Augmenter le nombre de jours de congés familiaux : maternité, paternité, adoption, enfant malade ▪ Négocier le maintien à 100% de la rémunération des femmes en congé maternité ▪ Réduire le temps de travail des femmes enceintes et faciliter la prise de pause des femmes allaitantes (avec accès à un frigo) ▪ Développer des solutions de garde d'enfant (crèches, réservations de places, aide au financement, etc.) ▪ Limiter le travail de nuit et les weekend ▪ Eviter les horaires discontinus
La rémunération effective	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supprimer toute individualisation de la rémunération ▪ Analyser régulièrement les possibles écarts de rémunération entre hommes et femmes et prévoir leur correction (budget déterminé avec commission de suivi) ▪ Prévoir un budget de rattrapage des écarts de rémunération ▪ Lutter contre les temps très partiels ▪ Rendre de droit la sur-cotisation retraite salariés à temps partiel (aujourd'hui dépendant de l'accord de l'employeur qui assume la part patronale)
Harcèlement sexuel et sexiste (voir Partie IV)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévoir une procédure d'enquête dans le règlement intérieur ▪ Désigner un référent harcèlement sexuel au sein du CSE et lui donner du temps de délégation ▪ Prévoir des campagnes d'affichage à des fins de prévention, à destination des salariés et des clients/usagers ▪ Lutter contre la précarité (CDD, saisonniers, intérimaires) qui fragilise les salariés et réduit leur capacité à dénoncer des faits de harcèlement

Le secteur du nettoyage, fortement féminisé, est un des milieux professionnels parmi les plus précaires. Peux-tu nous le présenter?

Ce qu'il faut retenir dans le secteur du nettoyage, c'est la relation triangulaire qui le structure, avec des donneurs d'ordres qui peuvent être publics ou privés, qui sous-traitent une partie de l'activité. C'est le cas de l'hôpital où le nettoyage était interne. Maintenant, ce sont des entreprises de nettoyage qui interviennent.

A l'hôpital, les personnes qui nettoient les salles, notamment les salles Covid, sont donc externes. Elles connaissent le personnel de l'hôpital, certaines étaient même employées de l'hôpital auparavant.

Mais maintenant elles sont salariées d'une entreprise. Une entreprise qu'elles ne connaissent même pas. Régulièrement il y a des appels d'offre. Les entreprises changent mais les salariées restent, grâce à l'article 7. Avec à cet article, les salariés repris conservent leurs acquis sociaux.

Et ces avantages, s'il étaient plus importants que ceux des nouveaux salariés, on pouvait revendiquer un alignement par le haut au motif de « à travail égal, salaire égal ».

Mais depuis les ordonnances Macron, ce n'est plus possible (art. L1224-3-2) : les salariés du nouveau prestataire ne peuvent plus invoquer les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant le changement de prestataire par les salariés dont les contrats ont été poursuivis.

Donc on a directement des inégalités de traitement, des discriminations.

Dernièrement, dans un hôpital, le marché a été repris, après 8 ans, par une entreprise ayant fait une offre 30% moins cher.

Il ne faut pas se leurrer. Quand la masse salariale

Nadia Jacquot, secrétaire fédérale en charge du secteur Nettoyage / Propreté, nous parle des difficultés rencontrées par les salariées de cette branche professionnelle.

représente plus de 80% du coût de la prestation, forcément, on sait qu'il va y avoir des conséquences sur le travail, la quantité, les surfaces à nettoyer, etc.

Avec cette externalisation, comment se passent les rapports entre salariés du nettoyage et salariés du donneur d'ordre?

Avec la crise Covid, il y a eu le Secur de la Santé. Le personnel de l'hôpital a été revalorisé, sauf les salariées du nettoyage, car elles ne font pas partie de la fonction publique hospitalière.

De la même façon, ce sont des salariés exclus de toutes les actions sociales (Noël, etc.).

Même au cours de la crise Covid, on a des entreprises où suite à

de nombreux cas de contamination, des tests de dépistage ont été mis en place. Mais les salariées du nettoyage, pourtant cas contact, ont été oubliés. Il a fallu se battre pour qu'ils puissent accéder au dépistage!

Nous le voyons, une des sources d'inégalités entre hommes et femmes au travail c'est l'accès à la formation et la reconnaissance des qualifications. Est-ce un enjeu dans la branche?

Avant, même si la salariée pouvait faire une formation, il n'y avait aucune concordance entre les formations et les classifications.

Nous venons justement de signer un accord cet été, pour mettre en cohérence formation et classification. Quand elle aura obtenu un CQP, la salariée pourra demander un reclassement, à la condition que le poste existe bien entendu.

La grande majorité des salariées sont AS1, ce qui correspond au bas de la grille de classification. Certaines le sont depuis des années, des fois depuis plus de 20 ans!

Bien sûr, il faut qu'elles puissent participer aux formations. Avec les responsabilités familiales et les tâches ménagères, un travail qui se fait tôt le matin ou tard le soir, aller en formation c'est difficile.



Pour lutter contre ces rythmes de travail fractionnés et atypiques, la fédération revendique que le nettoyage puisse se faire en journée, comment portez-vous ce sujet?

On essaie de tout faire pour que le travail se fasse en journée. Mais on voit que c'est aux mains des donneurs d'ordre.

C'est compliqué. Cela demande une évolution des mentalités.

On aura une rencontre début septembre, une conférence de la branche avec la ministre du travail.

Les trois points importants seront :

- La régulation de la sous-traitance
- Que l'Etat soit exemplaire dans ses marchés publics et que le travail se fasse en journée
- Un accès à des logements décentes adaptés à la taille des familles

Y a-t-il un rapport de force sur ce point? Les salariés sont-ils mobilisés?

Ce qu'il faut comprendre c'est que les salariés travaillent sur un « chantier » (lieu d'intervention). Ils connaissent le personnel de l'entreprise, les autres salariés du chantier mais c'est tout.

Et les mobilisations, les grèves, fonctionnent par chantier.

Cela fait plusieurs années que nous organisons le secteur, justement pour partager entre entreprises et chantiers. Mais c'est très long, ça demande beaucoup de temps et de moyens. On organise les formations, des conférences, etc.

Ensuite, il faut retenir que les salariés ont de très petits salaires, 600 euros par mois en moyenne. Lorsqu'ils ou elles font grève, ça leur coûte vraiment, ça a des conséquences financières directes.

Et dans le nettoyage, c'est encore

le management à l'ancienne. Les cadres sont très autoritaires. Il y a énormément de harcèlement moral, voire sexuel.

Les salariées du nettoyage sont très « vulnérabilisées » dans leur travail.

Enfin, il y a aussi les salariés qui ont des difficultés de lecture, qui ne connaissent pas bien leur contrat.

Les former est donc indispensable.

C'est compliqué à organiser, mais on progresse, et on y arrive petit à petit!

Tu parlais du faible niveau de rémunération. 600 euros en moyenne, cela montre qu'il y a un fort taux de temps partiel subi. Y a-t-il des limites au niveau de la branche?

Oui, il y a énormément de temps très partiel. De nombreuses personnes cherchent des heures en plus pour avoir un salaire décent.

Sachant qu'on est aussi très souvent face à des familles monoparentales. 600 euros, on ne peut pas vivre de façon décente.

Ce temps très partiel, c'est avant tout une facilité pour l'employeur.

Auparavant on avait des contrats de 2-3 heures. Il y a plusieurs années, la branche a signé un accord instaurant un minimum de 16 heures. C'est moins que les 24 heures prévues par la loi mais c'était un progrès. Bien sûr on sait que certaines font moins de 16 heures mais c'est difficile à repérer.

A cela s'ajoute le problème du multi-employeurs.

Les salariés travaillent dans plusieurs entreprises du nettoyage.

A chaque fois, les trajets se multiplient. Si les vacances sont éloignées, on a un temps de trajet et un coût de transport élevés, qui ne sont pas du tout pris en compte, indemnisés et rémunérés.

L'accès au travail pour les femmes a été source d'émancipation, d'indépendance. Néanmoins, quand le travail est très précaire, quand des questions de discriminations aussi bien sexistes que racistes sont aussi présentes, comment gérer exploitation et émancipation?

Dans un monde libéral, le nettoyage ne pouvant pas être délocalisé, on crée des systèmes pour gagner toujours plus de marges sur le dos des salariés.

On a 600 000 personnes dans ce secteur, qui sont exploitées.

Dans la convention collective on a fait beaucoup de choses. Il faut qu'on améliore encore la rémunération des heures atypiques, mais ce sont les donneurs d'ordre publics qui doivent faire en sorte que ces personnes ne soient plus exploitées.

Alors la première des revendications, c'est déjà de vivre dignement.

Et même s'il est dur, c'est malgré tout un travail qui peut leur donner une indépendance financière. On voit qu'il y a beaucoup de divorces, chose qu'elles ne peuvent pas faire sans travailler.

Pour qu'une femme puisse être libre, qu'elle puisse divorcer, qu'elle puisse quitter un mari violent par exemple, il lui faut une indépendance financière.

FONCTION PUBLIQUE

En matière de droit du travail, la fonction publique a ses propres règles.

Mais c'est d'autant plus vrai en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, pour plusieurs raisons.

La fonction publique a longtemps été un instrument de régulation de l'accès des femmes au travail.

N'oublions pas qu'en 1940, Pétain décida d'interdire la fonction publique aux femmes mariées pour les inciter à faire des enfants!

A l'inverse, la fonction publique, fonctionnant par grades et échelons, a longtemps été dans le déni des inégalités entre femmes et hommes, considérant que les grilles de rémunération empêchaient les discriminations salariales.

Etudes et données sexuées

La loi Roudy a créé l'obligation, en 1983, pour les employeurs, de fournir un Rapport de Situation Comparée (RSC) - ce même rapport désormais dilué dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)-, et un plan d'action.

Dans la fonction publique c'est la loi Sauvadet, **en 2012**, qui impose aux employeurs publics, la même obligation.

Cet écart de près de 30 ans démontre bien le déni, ou refus des gouvernements, de passer la fonction publique ne serait-ce qu'au détecteur d'inégalités...

En 2019, la loi Sauvadet est renforcée avec la mise en place de sanctions pour les administrations et établissements publics ne respectant pas leurs obligations en matière de plan d'action

Cette sanction, s'élevant comme

dans le secteur privé à 1% de la masse salariale des agents du service concerné, est néanmoins discutable.

Dans le secteur privé, il s'agit de « taper » l'employeur là où « ça fait mal », à savoir sur ses bénéfices. Mais cette logique n'est pas applicable au secteur public.

La sanction financière ne pèse finalement que sur les agents eux-même.

A minima, **cette amende devrait alimenter un fonds de rattrapage d'inégalités de salaire.**

Les employeurs publics doivent fournir tous les 2 ans un RSC contenant des données sexuées et des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- à l'avancement ;
- aux conditions de travail ;
- aux rémunérations effectives

Ces données sont un premier pas, mais elles ont démontré leurs limites et leurs dangers :

- Les données sont présentées par catégories A+, A, B et C, et filières administrative ou technique ;
- Cette présentation des données ne tient pas compte de la gestion en corps professionnels.

Lutte contre les inégalités au sein du Ministère de la Transition Ecologique (pôle ministériel)

En 2019, la FEETS FO a signé le Protocole d'accord sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (2019 - 2022).

L'accord reprend les grands axes de l'accord égalité fonction publique de 2013:

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social ;
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Axe 5: Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes - hommes.

Lors des négociations, plusieurs points ont fait l'objet d'après débats:

- La détection et la correction des inégalités de rémunération ;
- La conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Lutte contre les écarts de rémunération et dogme de l'individualisation

La fonction publique ne dispose pas de grilles de classifications. Elle est organisée en filières et en corps.

Le bilan social présentant un rapport de situation comparée est organisé par grades et filières.

La négociation de l'accord a donc consisté dans un premier temps à obtenir des données plus précises :

- Des études par corps et comparaisons de corps ;
- Des études de cohorte par reconstruction de profils de carrière avec les données des ressources humaines sur plusieurs années, avec pour objectif d'identifier des écarts de parcours.

Ces différentes études ont montré l'existence d'inégalités dans plusieurs corps.

La filière administrative est la plus concernée. Alors que les corps administratifs sont majoritairement féminins, ce sont eux qui concentrent les principales inégalités, à la fois en matière de rémunération et de promotion.

La discrimination entre hommes et femmes sur la partie indemnitaire est plus forte dans la filière administrative que dans la filière technique : 1570 € contre 111€ annuels en moyenne sur 5 ans, toutes catégories confondues.

Les corps de la filière technique y sont moins sensibles, certains étant à égalité (hormis sur les tranches d'âge les plus avancées, très peu féminisées).

Le premier constat est que **les corps administratifs concernés sont ceux dont la rémunération est la plus individualisée.**

Malgré ce constat, l'individualisation de la rémunération, érigée en dogme, est généralisée à l'ensemble des corps de fonctionnaires, avec la mise en place du RIFSEEP.

En réalité, l'objectif n'est pas l'amélioration de la performance, que l'individualisation des rémunérations n'a jamais démontré (du moins avec les montants concernés), mais bien les économies sur la masse salariale.

Pour répondre aux critiques formulées par la FEETS FO, le ministère entend suivre les indicateurs sexués pour éviter toute dérive inégalitaire :

- D'une part, jusque là, cela n'a pas empêché les dérives sur les corps aux rémunérations individualisées de longue date,
- D'autre part, l'individualisation risque d'introduire d'autres inégalités, peut-être moins marquées selon le sexe s'il y a un suivi, mais plus selon la disponibilité des agents, notamment ceux assumant des responsabilités familiales.

Pour la FEETS FO, la recherche d'économies et le dogmatisme dans la fonction publique priment sur la

lutte contre les inégalités.

La présentation des données par catégorie professionnelle (A, B, C) permettra au ministère d'afficher des résultats positifs via le nivellement par le bas des rémunérations et l'alignement des corps techniques majoritairement masculins sur les corps administratifs majoritairement féminins.

Cette stratégie ne vise donc pas à mieux reconnaître les qualifications des filières administratives et améliorer la situation des agents, mais bien à obtenir une amélioration de l'indicateur tout en réalisant des économies!

Les écarts entre filière administrative, moins rémunérée et filière technique sont de diverses origines:

- Bien que la mixité des filières progresse, notamment dans la filière technique qui se féminise de plus en plus, les grilles de rémunération, anciennes, traduisent une mauvaise reconnaissance des métiers administratifs, féminins, dont la technicité est, encore aujourd'hui, largement sous-estimée.
- La concurrence, notamment pour les métiers techniques, avec le secteur privé, entraînaient un certain alignement avec les salaires qui y étaient pratiqués (le gel du point d'indice a d'ailleurs créé une véritable différence de rémunération pour certains métiers entre public et privé, entraînant les pénuries de recru-

tement actuellement constatées)

- Le rapport de force de certains métiers a pu générer des écarts de prime ou à l'inverse permis une meilleure défense des rémunérations dans le temps (par exemple entre exploitation routière et secrétariat).

La FEETS FO revendique des mesures concrètes.

Outre la suppression de toute individualisation des rémunérations, la FEETS FO revendique un travail équivalent à ce qui s'applique au secteur privé, à savoir une véritable étude des qualifications et classifications, qui prenne en compte les titres, diplômes et qualifications, les niveaux de responsabilité et la pénibilité / exposition des métiers.

L'accord Egalité signé en 2019 au sein du MTE prévoit la **constitution d'un observatoire des rémunérations**, dans le but d'identifier de potentielles discriminations basées sur la non reconnaissance de certaines qualifications et technicité.

Pourtant, en 2021, l'observatoire n'est toujours pas créé. Et la crise COVID19 ne saurait justifier ce retard puisque le MTE parvient à consacrer du temps à sa démarche de labellisation égalité -dont l'objectif est finalement de dire que « tout va bien »!-.

La recherche effective de discriminations et leur correction n'est donc pas une priorité du ministère.

Label Diversité Egalité

Par une directive de 2018, Matignon a imposé aux ministères d'être « labélisés » par l'Afnor en matière d'égalité professionnelle.

Cette labellisation coûte plusieurs dizaines de milliers d'euros et mobilise du temps d'agent, sachant que la mission Egalité compte deux agents à temps plein pour la totalité du pôle ministériel...

La démarche consiste surtout à présenter l'action du ministère pour faire en sorte d'entrer dans les critères d'obtention du label.

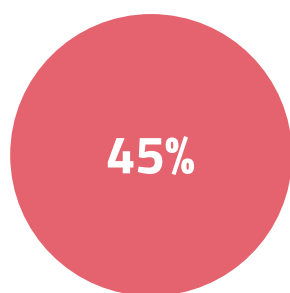
L'obtention d'un label mesurant la lutte contre les inégalités est plus prioritaire que la lutte contre les inégalités elle-même...

Qu'est-ce que l'égalité? C'est ce que mesure le label...

Elle devrait pourtant donner lieu à l'indemnisation des agents discriminés. Une urgence pour que ces inégalités ne se poursuivent pas à la retraite!

Conciliation vie privée et vie professionnelle, parcours et rémunération

La réduction des effectifs dans la fonction publique a reporté une charge de travail importante sur les agents en poste.



Lors de l'enquête Égalité FEETS FO, 45% des agents ont déclaré faire des heures supplémentaires non compensées (c'est-à-dire au-delà de 12 heures par mois).

12% des agents cumulent plus de 22 heures supplémentaires par mois!

Lorsque la FEETS FO a interrogé les agents, le nombre d'heures supplémentaires déclarées en moyenne était particulièrement élevé.

Après l'insistance de FO, l'administration a fourni le nombre d'heures écrites -des heures au-delà des 12 heures supplémentaires mensuelles comptabilisées, non rémunérées-. Le compte correspondait à plusieurs centaines de postes.

La réduction des effectifs depuis de nombreuses années a donc conduit à une augmentation du temps de travail supplémentaire voire même non rémunéré. La disponibilité des agents, au-delà de leur temps de travail, est ainsi devenu un critère essentiel de l'évaluation du travail et du recrutement. On ne parlera plus de

disponibilité mais d'« engagement ». Au contraire, la lutte contre les heures supplémentaires devrait être une priorité du ministère pour l'égalité.

Comme nous l'avons vu dans le secteur privé, les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle pénalisent avant tout les femmes.

Comme dans le secteur privé, le temps partiel reste, dans la fonction publique, majoritairement l'apanage des femmes.

Cet écart explique, en moyenne, entre femmes et hommes, une différence de rémunération conséquente. La FEETS FO a porté lors de la négociation, la mise en place de la semaine de 4 jours, une modalité d'organisation du temps de travail plébiscitée par les agents.

Le semaine de 4 jours apparaît comme une solution intéressante, notamment pour les agents à temps partiel, qui déclarent à 80% n'avoir eu aucune baisse de charge de travail lors de leur passage à temps partiel. Passer à 4 jours permettrait ainsi de retrouver une rémunération complète, malgré des horaires quotidiens alourdis.

Au cours de la négociation, le ministère a finalement accepté le principe d'une expérimentation de la semaine de 4 jours.

La FEETS FO dénonce toutefois le manque de respect du ministère de ses engagements sur la semaine de 4 jours.

Alors que l'accord prévoit une expérimentation destinée aux parents de retour de congé (maternité, paternité, parental, adoption) et aux agents à temps partiel, les personnels à temps partiel ont été exclus de l'expérimentation.

Une expérimentation pour laquelle le ministère a par ailleurs peu communiqué auprès des agents.

Inégalités : les femmes de catégorie C toujours à la traîne

La FEETS FO revendique des moyens pour les agentes les plus pénalisées aujourd'hui. En l'occurrence, les femmes de catégorie C représentent aujourd'hui les personnels dont les qualifications sont les moins reconnues et dont les perspectives d'évolution sont les plus réduites : peu de promotion, peu de formation.

Le taux de participation à une formation dans l'année est 20 points de pourcentage inférieur chez les femmes de catégories C que chez celles des autres catégories.

Ce constat est probablement issu de plusieurs causes :

- Element essentiel du fonctionnement d'un service, l'absence des agents assurant le secrétariat est mal vécue par les encadrants, qui de fait leur proposent moins de formations.
- Le métier, mal reconnu, est considéré comme n'ayant pas besoin de formations
- L'absence d'un véritable parcours professionnel avec une progression n'entraîne pas le suivi de formations permettant de viser une évolution de carrière, une promotion.

Dernière cause non négligeable : l'éloignement des formations avec la polarisation des centres de formation, conduisant les agents à s'éloigner plusieurs jours.

Une situation qui pèse sur l'organisation familiale et pénalise avant tout les femmes.

Alors que la FEETS FO s'est battue pour qu'un point particulier soit consacré aux femmes de catégorie C dans l'accord Égalité de 2019 aucune action n'a été entreprise par le ministère pour le moment...

Réseaux de femmes

Le MTE, comme d'autres ministères, a organisé depuis plusieurs années un « réseau de femmes ».

L'objectif officiel de ce réseau est de « compenser » un effet de réseau masculin, entraînant des inégalités de carrières entre hommes et femmes (conseils, opportunité circuleraient plus entre hommes qu'entre femmes).

Pour la FEETS FO, cet argumentaire non démontré vise surtout à masquer d'autres effets déterminants dans le parcours professionnel des femmes comme l'accès à la formation (en outre en vue d'une promotion) ou la pénalisation des femmes ayant des responsabilités parentales (ou en âge d'en avoir).

Des inégalités de traitement que le ministère préfère ignorer, tout en reportant la responsabilité des inégalités sur les victimes elles-mêmes, qui auraient le tort de s'autocensurer...

Le réseau de femmes a donc vocation, en plus de conseil et de tutorat, à proposer des séances de coaching aux participantes...

En excluant les hommes de ce qui aurait pu être un espace de conseil bénéfique à tout les agents, la fonction publique communautarise la question de l'égalité en plaçant hommes et femmes en concurrence.

Finalement, le ministère utilise le réseau de femmes -qu'il organise lui-même- comme un interlocuteur à part entière en matière d'égalité, au même titre que les organisations syndicales. Une dérive plus que dangereuse qui sert à remettre en cause les revendications des agents.

Recrutement, transparence et CAP

La fonction publique rencontre ces dernières années de gros bouleversements. Les instruments qui permettaient jusque là de garantir l'égalité entre les individus sont progressivement remis en cause.

Le concours demeure la modalité de recrutement la plus égalitaire. Ce principe a été unanimement rappelé dans le protocole d'accord égalité.

Les épreuves orales, contenant une part de subjectivité du jury, ont été largement améliorées avec la parité des membres. Un progrès obtenu ces dernières années, qui reste à consolider en veillant à avoir les effectifs nécessaires en la matière.

Pourtant, le recours au recrutement contractuel se généralise progressivement. Un mode de recrutement en dehors de toute transparence, comme il se pratique dans le secteur privé, et sur des emplois précaires (CDD), n'offrant pas toutes les garanties des statuts de la fonction publique.

Autre élément de dégradation : la diminution du pouvoir des Com-

missions Administratives Paritaires (CAP).

Si elles ne sont pas formellement supprimées, les CAP n'ont plus un rôle actif dans les processus de mobilité et de promotion. Ces derniers deviennent gérés à 100% par l'administration, sans aucune transparence.

Les CAP deviennent des commissions auxquelles le ministère rendra un rapport de suivi des processus de mobilité et de promotion.

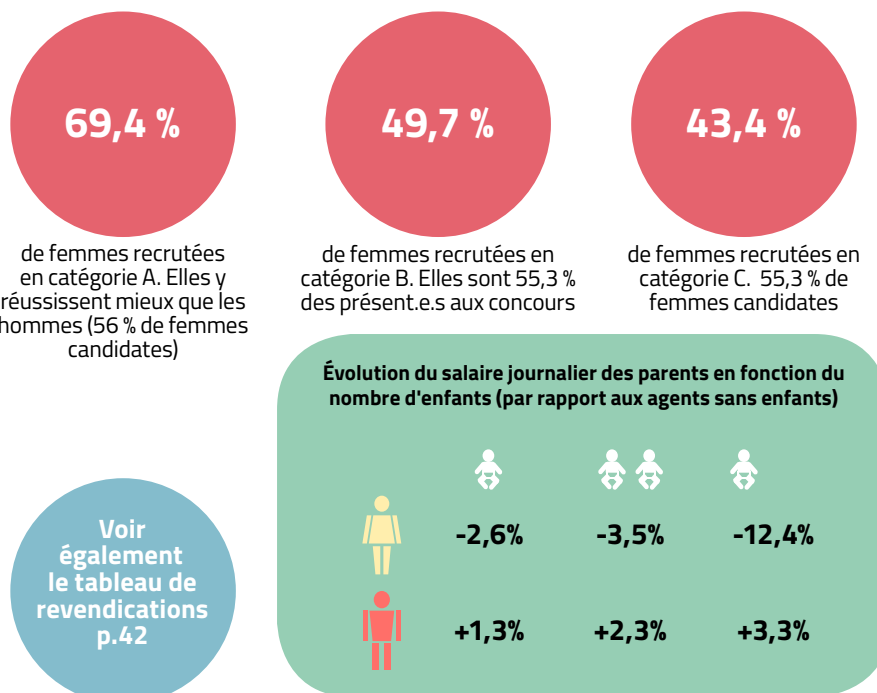
Des chiffres qu'il produira lui-même, sans qu'il soit possible et de les vérifier, et de s'assurer qu'ils ne contiennent pas des biais importants.

Les organisations syndicales n'ayant plus de vision complète et de part active, opposable à l'arbitraire de l'employeur, l'administration se permettra d'autant plus de dérives et potentielles discriminations.

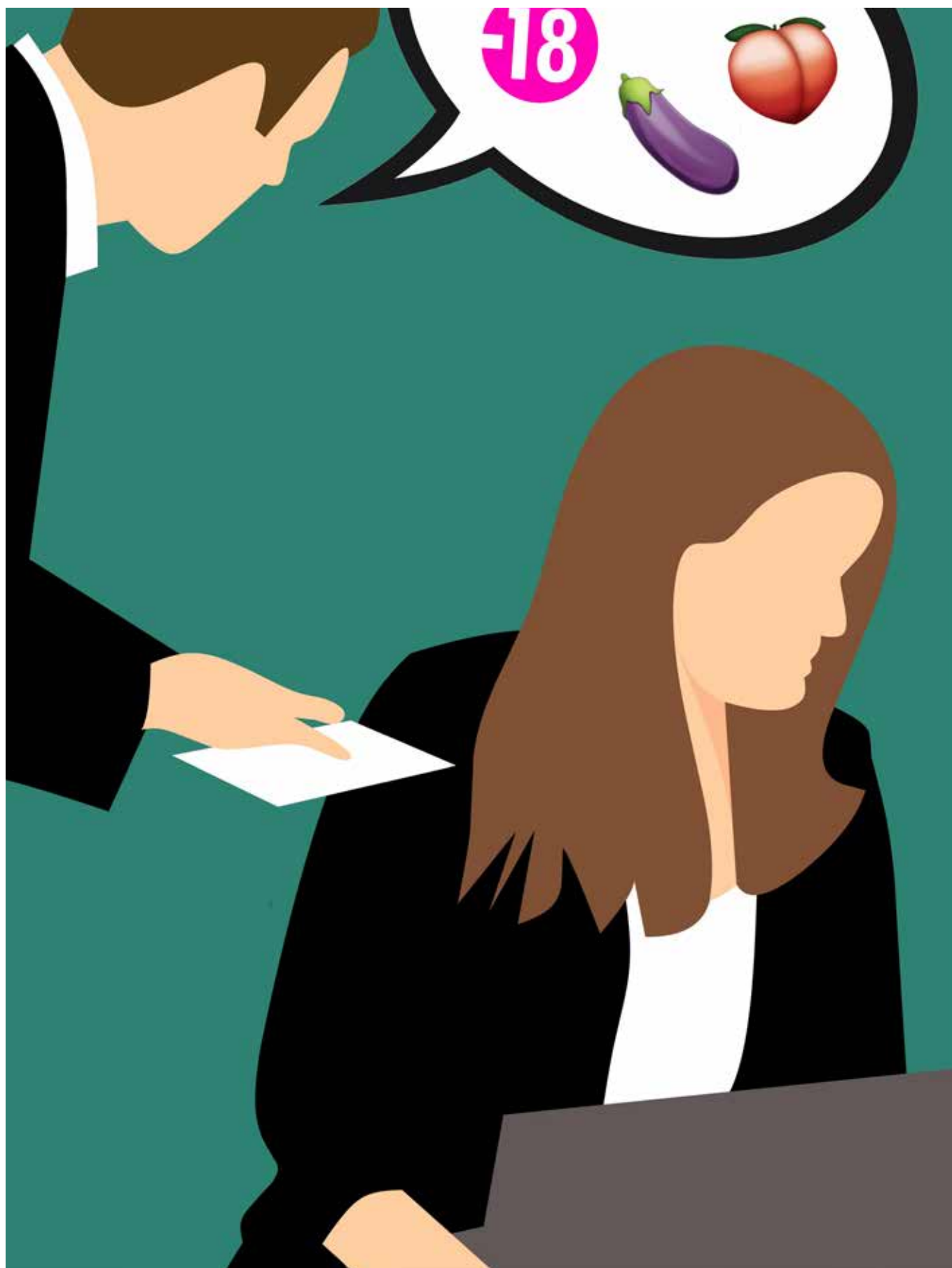
La transparence et la participation des agents aux processus qui les concernent demeurent les principaux mécanismes de lutte contre les discriminations de tout type.

Ce recul, motivé par l'unique volonté d'exclure les agents des décisions, est une vraie catastrophe.

Fonction publique d'Etat



PARTIE IV



HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

**Mettre un
terme à des
comportements
trop longtemps
admis, trop
longtemps
passés sous
silence**

La question du harcèlement sexuel au travail n'est pas récente.

A la fin du XIXe et au début du XXe siècle plusieurs grèves d'ouvrières interviennent contre le comportement des patrons et des contre-maitres, certains allant jusqu'à exercer un véritable droit de cuissage sur les jeunes femmes non mariées.

Contrôler l'apparence des femmes

Les « dress code » sont encore nombreux dans les entreprises et les administrations.

Ainsi les femmes se voient régulièrement imposer de porter des talons haut (en dépit des conséquences physiques).

Certains règlements vont jusqu'à déterminer la couleur des collants acceptés!

Pourtant, ce n'est qu'en 1992 que le harcèlement sexuel est introduit et défini dans le Code Pénal.

Les inégalités entre femmes et hommes sont exacerbées au travail.

A la domination physique s'ajoute une domination hiérarchique. Encore aujourd'hui, les hommes demeurent plus souvent en situation de pouvoir, notamment dans les filières féminisées.

Pourtant il est faux de considérer que le harcèlement sexuel n'est que le fait d'un abus de pouvoir.

Si le pouvoir le facilite grandement, nous le verrons dans les notions de

pression grave permettant de qualifier certaines situations de harcèlement, la loi distingue depuis 2002 le harcèlement sexuel de l'abus de pouvoir. Ainsi, le harcèlement sexuel ne se limite plus à une situation de rapport hiérarchique.

20%

part des femmes qui ont subi une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

Aucune évolution depuis 1991

29%

Part des victimes qui étaient précaires

29%

Part des victimes qui ne se sont jamais confiées

13%

seulement se sont confiées aux représentants du personnel

Le harcèlement est le fait à :

- **22% de l'employeur**
- **18% d'un supérieur hiérarchique**
- **41% d'un collègue de travail**

Les hommes représentent 3% des cas de harcèlement signalés. Aux États-Unis, la proportion d'hommes portant plainte pour harcèlement est passée de 8 à 16% en 20 ans.

Définition du harcèlement

Le harcèlement sexuel consiste au fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le Code du Travail élargit la définition en intégrant « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

Le consentement, une notion essentielle

Les mouvements contre le harcèlement, les agressions et la domination sexuelle comme #MeToo ont mis en lumière la notion de **consentement expresse**.

Elle doit être au cœur de tout rapport entre deux individus : si ce n'est pas explicitement oui, c'est non!

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Le harcèlement s'exerce généralement dans une situation de domination, qu'elle soit physique, psychique, sociale, morale, ou financière.

Par ses modes d'organisation, l'environnement professionnel favorise l'apparition de situations de harcèlement.

Le harcèlement, sexuel ou moral, n'est pas nécessairement le fait d'un seul individu. **Il peut être exercé par un groupe.**

Le syndicalisme, par nature en lutte contre toute forme de domination et de souffrance au travail, ne peut rester passif face à une situation de harcèlement.

Reconnaitre le harcèlement

(Défenseur des droits, Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique)

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales :

- plaisanteries obscènes ;
- compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleur sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne

harcelée ;

- volonté de la personne harceleur de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels.

Dans ces derniers cas, il peut s'agir **d'images ou vidéos à caractère pornographique**, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc ...

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites :

- dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne ;
- siffler ;
- adopter une gestuelle à connotation sexuelle ;
- imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail).

Comment agir?

Il n'appartient pas au représentant syndical de juger la nature des faits. Il est cependant de sa responsabilité, comme celle de tout collègue, de rapporter une situation de harcèlement potentiel et de permettre son traitement.

En premier lieu, le représentant syndical sollicité doit écouter la victime.

Rappeler les principes de la loi, la responsabilité de l'employeur et que les actes subis ne sont pas normaux, est primordial.

Les situations de harcèlement peuvent entraîner des symptômes psychologiques et physiques graves : anxiété, troubles du sommeil, troubles digestifs, état dépressif, hypertension artérielle, obésité, idées suicidaires, etc.

Il convient donc de rappeler à la victime qu'il est normal se faire aider sur le plan médical et psychologique. Outre la souffrance exprimée par la victime, les points suivants doivent être recherchés :

- Isolement de la victime et effets de groupe
- Précarité de la victime (CDD, intérim, période d'essai, saisonnier) et emprise de l'auteur présumé sur la situation (embauche, renouvellement, etc.)
- Positionnement hiérarchique des personnes impliquées (le harcèlement peut bien entendu exister entre salariés de même niveau) et situations de dépendance de la victime (notation professionnelle, promotion, affectations, etc.)

Il appartient ensuite à l'employeur, avec l'appui des instances représentatives du personnel de mettre en oeuvre les procédures à même de protéger la victime et de sanctionner le cas échéant l'auteur des faits.

Traitement d'un cas de harcèlement

La lutte contre le harcèlement fait l'objet d'une progressive réglementation, notamment au travail.

Cependant, le manque de cadre clair, notamment en ce qui concerne l'articulation avec une éventuelle enquête de police et les modalités de sanction, peut entraîner une réticence chez l'employeur à traiter un cas de harcèlement sexuel et sexiste dont il a connaissance.

Il s'agit pourtant d'une obligation légale. L'employeur ayant connais-

sance de possibles faits de harcèlement a au regard de son obligation de sécurité des salariés, le devoir d'agir, notamment via une enquête interne.

Pour lever toute difficulté, il convient d'inscrire dans le **règlement intérieur** une procédure permettant de traiter un signalement de harcèlement.

Cette procédure devra intégrer :

- Les modalités de réception du témoignage de la victime : canevas d'entretien, conseils (dépôt de plainte), jours de repos, assistance psychologique, etc
- Les modalités d'entretien de l'auteur présumé
- La méthode d'enquête auprès des collègues

L'employeur, qui dispose du pouvoir disciplinaire, peut gérer seul cette enquête. Le CSE peut demander à participer à l'enquête mais l'employeur peut tout à fait refuser.

Pour cette raison il est recommandé de prévoir la participation du CSE, ou de membres de la CSSCT, dans le règlement intérieur.

Attention, en matière de délai, comme pour toute sanction, l'employeur dispose de 2 mois à partir de la date où il a eu connaissance des faits et non pas des conclusions de l'enquête, pour notifier une sanction!

Principes à respecter dans le cadre de l'enquête :

- Impartialité : l'enquête interne doit respecter la présomption d'innocence
- Exhaustivité : tous les salariés concernés pour la situation signalée doivent être entendus, notamment ceux cités par la victime et l'auteur présumé.
- Confidentialité : la victime peut souhaiter conserver au maximum son anonymat, notamment vis-à-vis du CSE.

L'auteur présumé des faits de harcèlement peut être placé en disponibilité. Dans ce cas, cela n'épuise pas le

pouvoir de sanction de l'employeur.

Enfin dans le cas d'une procédure judiciaire, Il convient de prévoir la prise en charge des frais de justice par l'employeur.

Orientation sexuelle, identité sexuelle

Le harcèlement sexuel et sexiste peut aussi porter sur l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle.

Le harcèlement lié à l'orientation sexuelle constitue une discrimination.

Les personnes transsexuelles et transgenres sont protégées du harcèlement et des discriminations depuis 2012.

Les difficultés à faire entendre et protéger la victime

Il arrive souvent que l'employeur ou le supérieur hiérarchique cherche à minimiser une situation de harcèlement sexuel et sexiste pour éviter de devoir la traiter et de sanctionner le salariés responsable.

Il arrive même que le harceleur ait le soutien d'une partie de ses collègues et que le supérieur hiérarchique, soucieux de ne pas faire réagir son équipe, se fasse l'avocat de celui-ci en évoquant une incompréhension, des habitudes, l'absence de malveillance, etc.

Une situation encore plus courante avec des salariées précaires, saisonnières, intérimaires, CDD.

Il appartient donc au responsable syndical de pousser l'employeur à assumer ses responsabilités en rappelant à ce dernier son obligation de protection des salariés.

Comme nous l'avons vu, outre le règlement intérieur, il convient de réaliser des « fiches réflexes » à des-

tion des encadrants et de tout salarié, dans le but d'aider chacun à savoir réagir face à une situation de harcèlement.

Quand cela ne s'avère pas suffisant, le responsable syndical peut saisir l'inspection du travail et/ou le **Défenseur des droits**.

Cet organisme peut notamment intervenir dans la fonction publique, ce que l'inspection du travail ne fait pas.

Le Défenseur des droits peut procéder à des enquêtes, versées au dossier juridique, voire se porter partie civile.

Le référent harcèlement

Chaque CSE doit désigner un référent harcèlement sexuel et sexiste.

Attention, la loi ne prévoit aucun temps de délégation particulier pour ce mandat.

Il convient donc de prévoir dans l'accord CSE, les moyens dont dispose le référent harcèlement.

Un référent employeur doit aussi être désigné.

On ne peut plus rien dire?

Les mouvements féministes dénonçant la culture et les habitudes sexistes ont souvent été caricaturés. Nombreux sont les hommes et certaines femmes à s'être indignés « de ne plus pouvoir rien dire », qu'il ne serait plus possible de « draguer ».

Pourtant personne n'entend interdire la séduction.

Le collectif « Paye ta shnek », qui anime une page de témoignage de propos sexuels et sexiste entendus, propose le tableau ci-dessous pour distinguer drague, harcèlement et agression.

Comment prévenir?

Le harcèlement sexuel et sexiste, sa définition, son périmètre, sa pénalisation est une lente évolution qui suit la progressive émancipation des femmes, qui osent remettre en cause des relations entre sexes empreintes d'une domination masculine.

Les mouvements comme #Metoo, avec des répercussions dans de nombreux milieux (média, politique, syndical), ont permis de libérer la parole et remettre en cause des habitudes sexistes, ancrées dans nos usages, dans notre culture, que de plus en plus de femmes n'acceptent plus.

Il ne s'agit pas de supprimer toute spontanéité des relations entre individus mais de veiller qu'il s'agisse d'une relation entre deux individus libres et égaux. Cela signifie que la domination, la contrainte, n'y ont pas leur place.

C'est cela que la notion de consentement expresse signifie : sans accord clairement exprimé, on doit supposer le refus: « Tant que c'est pas oui, c'est non » et pas: « tant que c'est pas non, c'est oui ».

Comportement

Drague ou harcèlement ?

Exprimer poliment, dans un contexte adapté, son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	DRAGUE
Siffler une personne, n'importe où : au Parlement, dans la rue, au travail, dans les transports...	HARCÈLEMENT
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	HARCÈLEMENT
Insister après un refus ou une absence de réponse	HARCÈLEMENT
Prendre le refus d'une personne pour de la timidité	HARCÈLEMENT
Suivre ou imposer sa présence à une personne qui ne répond pas ou exprime un refus d'échanger	HARCÈLEMENT
Envoyer des SMS sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce jeu	HARCÈLEMENT
User de sa position pour obtenir des faveurs	HARCÈLEMENT
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	HARCÈLEMENT
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	AGRESSION
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	AGRESSION
Plaquer une femme contre un mur par surprise ou contre son gré en dehors de tout rapport consenti et mutuel	AGRESSION

Communiquer, former

Dans l'entreprise, il est urgent de communiquer sur le harcèlement, le consentement, le sexisme...

L'employeur est d'ores et déjà soumis à une obligation d'affichage : Dans les lieux de travail ainsi que *dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.*

Cet affichage peut se faire par voie numérique.

Concrètement, cela ne suffit pas. Un rappel de la loi demeure insuffisant pour informer de façon pédagogique

et faire évoluer les comportements.

Il est donc nécessaire de réaliser des campagnes d'information, des guides, des affiches, etc.

L'encadrement se doit d'être exemplaire et doit être formé à détecter les situations de harcèlement.

Un travail doit être fait sur l'organisation du travail pour limiter les situations favorisant le harcèlement.

Cela passe par la lutte contre les situations où des salarié.e.s se retrouvent potentiellement exposés : précarité, isolement, dépendance hiérarchique.

Les métiers peu mixtes doivent faire l'objet d'une attention particulière. Il ne s'agit pas de considérer

les métiers masculins comme plus « harceleurs », mais d'éviter que des comportements et des habitudes « entre hommes » ne constituent un environnement menaçant, offensant ou humiliant pour une femme qui viendrait y travailler par exemple.

Enfin, il convient de communiquer vis-à-vis des clients de l'entreprise, auxquels les salarié.e.s peuvent être confronté.e.s, en n'omettant pas les spécificités des secteurs de sous-traitance.

De la place du désir dans la domination.

La question peut sembler osée, tendancieuse, subversive. Pourtant, il semble bien que les orientations inculquées au désir n'échappent ni aux déterminations genrées dont la société nous imprègne, ni à l'éternelle injonction de maintien de l'ordre établi.

Il y a dans le désir et dans la séduction une double place à prendre, objet ou sujet du désir. Et les présupposés de genre n'attribuent pas à cet égard une répartition équitable de ces rôles entre femmes et hommes. La question dépasse largement l'intimité des couples. Elle se voit investie d'une dimension sociale; les représentations qui y sont rattachées se partagent, implicitement, au sein du groupe humain.

« *Je ne suis pas le premier prix d'une tombola!* », crie la princesse Jasmine à son jeune prétendant dans le dessin-animé de Walt Disney qui lui est éponyme (Aladin). Il n'empêche.. Dans les contes classiques, la jeune et belle princesse enfermée dans sa tour se languit du sauveur qu'elle n'a jamais croisé, Blanche-Neige est ramenée à la vie quand un bel inconnu la trouve si désirable qu'il pose un baiser sur sa bouche, Peau d'Anne passe son adolescence à fuir les élans incestueux d'un père impuissant à trouver un objet de désirs digne de sa regrettée veuve. Et la petite sirène, qui, contre toutes les règles, ose de son côté désirer, finira dissoute en écume, le petit chaperon rouge, qui se laissera aller à ramasser des fleurs sur le conseil du loup fera, par cette inclination criminelle au plaisir, dévorer sa mère-grand chérie. C'est toute la filière féminine qui se voit ainsi menacée par cette émergence du désir que l'adolescente délurée n'a pas encore eu le bon goût de réfréner tout au fond d'elle.

Car la société n'est pas tendre envers celles qui auraient le cran, l'outrecuidance peut-être, d'afficher leur propre désir. Au delà du désir de l'autre, c'est toute démarche active qui voit son auteure affublée de ces sobriquets vexatoires que chacun et chacune de nous a entendu et répété « pute, salope, trainée, allumeuse ». Objet du désir, certes, mais objet malgré-lui, objet passif, décoratif, dont la pureté, alors, fait figure d'idéal moral. On retrouve ici un processus finalement bien classique des rapports de domination: le reproche moral fait à l'individu d'investir ce vers quoi la société même le fait tendre, reproche alors utilisé pour justifier à l'origine la place où il est assigné.

Là, ce peut être la violence, ou l'endoctrinement religieux. Ici, ce sera la démarche de chercher à plaire. Alors même que circulent des représentations où le pouvoir de séduction concentre la majeure partie de la force sociale de la femme -dans la littérature, les films et dessins-animés, les livres, les jeux d'enfants..-, alors même que la femme jugée non désirable est raillée et niée dans son identité, celle qui y a recours de manière explicite se voit moralement condamnée. D'avance perdante lorsqu'elle s'engage activement dans le processus -et c'est là le destin commun des populations dominées- la seule possibilité moralement acceptable est de recevoir ce désir avec reconnaissance et de s'en montrer digne en manifestant en retour son attache-

ment indéfectible. Celui-ci même doit rester sobre, dans une passivité discrète.

Car celle qui s'attacherait si fort qu'elle en développerait des espoirs, des attentes, ou pire, des demandes, est aussi ridiculisée. Pauvre créature suppliante, hystérique, un peu pathétique... Celle qui traverserait la terre pour conquérir son beau, qui, bravant épreuves et rivaux, se lancerait à cœur perdu dans un périple désespéré inspirerait la pitié plus que l'admiration.

Le champ des possibilités est ainsi limité. L'équilibre est fragile, difficile à trouver, entre cette injonction à la passivité, à la docilité et à la discrétion, et une pression sociale porteuse de représentations au sein desquelles la séduction est la voie d'accès au bonheur et à l'accomplissement. A titre d'illustration, les cadeaux traditionnellement destinés aux femmes regroupent de manière écrasante des accessoires visant à accentuer le caractère désirable de la personne : vêtements, bijoux, parfum, maquillage..

Les jeunes individus soumis à cette pression, en atteignant l'adolescence où s'exprime de manière aigüe les questionnements identitaires, vont parfois adopter les codes qui s'y rattachent de manière caricaturale. Jouer la carte de la séduction, chercher à plaire parce que l'on souhaite avoir, à son niveau, un contrôle sur le monde et sur sa propre vie et que tout dans l'environnement pointe que cette stratégie est la principale accessible, est ensuite reproché à ces adolescentes, ces jeunes filles ou ces femmes qui ont pu au passage souscrire à l'illusion que s'ouvrirait ici la possibilité de réalisation de leur propres désirs. Mais pour nombre d'entre elles, que d'autres dimensions croisées des rapports de domination ne placent pas par ailleurs en position de force, cette illusion sera déniée, voire prétexte aux démonstrations de violence et d'humiliation dont elles se trouvent alors victimes.

Ainsi, cette question du désir dépasse très largement le cadre des relations intimes. Elle balaye des champs aussi vastes que la construction identitaire, les représentations genrées, les modes d'interaction entre les individus. Elle permet d'éclairer des phénomènes sociaux dont le travail n'est pas exempt, tels que le harcèlement, la discrimination ou, de manière plus large, les a priori sexistes.

Cette « répartition » du désir s'entend bien au delà du désir sexuel. Elle reprend de manière élargie diverses « manière de servir » dans lesquelles se retrouve cette question du désir de l'autre. Ainsi, nombre de métiers traditionnellement féminins vont se centrer sur l'autre, ses besoins, ses désirs, leur anticipation: dans l'aide à la personne bien sûr, et plus largement dans le secteur du soin, dans des postes de secrétaire ou d'assistante de direction...

Les représentations de la passivité découlant de celles du désir féminin sont rarement vues comme des atouts dans le monde du travail. A l'inverse, la condamnation morale de l'expression décomplexée du désir féminin stigmatise certaines attitudes, dévalorise des ambitions qui ne sont plus alors tenables que par quelques figures extrêmes, se définissant par défaut, par exclusion du groupe dont les caractéristiques supposées seraient ainsi paradoxalement confirmées.

Ce « oui mais elle, c'est différent, ce n'est pas une femme comme les autres », vient ainsi à un moindre coût cautionner ce qui se voudrait une absence de sexisme et faire porter collectivement à l'ensemble « des autres femmes » la responsabilité des discriminations subies. Ainsi, le choix offert dans le monde du travail peut, à l'extrême prendre cette forme: incarner une figure d'exception, laquelle se démarque par une dévotion sans limite à son activité, ou celui d'être fondue dans une masse qui ne mérite finalement pas mieux que le sort que l'on lui réserve.

La banalisation des phénomènes de harcèlement peut aussi tenir en partie de cette répartition genrée du désir et de la séduction, où il est finalement admis que la femme se trouve dans l'attente de pouvoir se faire objet du désir de l'autre, et que si elle commence par se défendre de cette attente, il s'agit là d'une stratégie pour faire montre du savoir vivre qui consiste à ne pas se rendre au premier assaut séducteur, pour qu'il soit clair que le désir n'émerge pas de ce côté. L'insistance dans la séduction devient presque une nécessité.

Quelle est ici la place de l'action syndicale? Si la question dépasse l'environnement de travail, celui-ci, par la place qu'il donne aujourd'hui au sein du système sociétal, par l'influence qu'il peut avoir sur les représentations de l'accès à une forme d'accomplissement -professionnel et en matière d'équilibre de vie- doit être l'un des lieux de remise en question de cette domination larvée, ancrée dans l'essence même des constructions identitaires et de l'émergence du désir. La lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences diverses ne peut que gagner à considérer de manière élargie l'ensemble de leurs déterminants.

Bonjour Christelle, tu es déléguée syndicale chez Air France. Nous le constatons aujourd'hui, il existe encore, au travail, des discriminations entre les hommes et les femmes, que ce soit en matière de salaire ou de parcours professionnel. Quelle est la situation chez Air France?

Chez Air France nous avons une échelle de salaires, un peu comme dans la fonction publique, avec des classes et des échelons, avec une partie où tu avances à l'ancienneté et une partie au choix.

Donc a priori, rien qui serait de nature à créer des inégalités.

Mais quand on regarde de plus près, notamment les sélections chef de cabine chez Air France, alors qu'il y a dans les effectifs environ 70% de femmes et 30% d'hommes. A l'issue de la sélection, nous avons 60% de femmes et 40% d'hommes.

Quand on décortique un peu plus ce résultat, on se rend compte qu'au choix, nous avons 80% d'hommes, et 90% de femmes à l'ancienneté.

Donc de fait, il y avait une sorte de discrimination.

Des critères étaient retenus discriminants, qui n'étaient jamais « *on ne va pas prendre de femmes* », bien entendu, mais c'était « *pas d'absentéisme* » et majoritairement, ce sont les femmes qui prennent les congés enfant malade, les congés maternité, etc. Et donc, les hôtesses subissaient une discrimination déguisée

Que s'est-il passé quand vous l'avez pointé ?

Quand on en a parlé en réunion ce sont les femmes qui étaient les plus outrées que l'on puisse dire qu'il y avait de la discrimination chez Air France. Dans l'inconscient collectif, quand on vous tend un miroir, la réaction primaire est de s'en défendre. Un peu comme lorsqu'on dénonce le sexisme ou des propos sexistes, les

Christelle Auster, présidente du syndicat national des personnels navigants commerciaux (SNPC), membre du Bureau Fédéral, répond à nos questions sur l'égalité, les luttes féministes et le harcèlement sexuel et sexiste

gens se sentent tout de suite agressés. Et au lieu de s'interroger sur le problème exposé, on entre dans une attitude défensive.

La discrimination c'est interdit, c'est mal, donc ça n'existe pas. Et il a fallu rentrer dans le détail des mécanismes, sur plusieurs sélections (de chef de cabine), pour que petit à petit les choses évoluent.

C'est très difficile de faire reconnaître à une entreprise qu'elle discrimine.

Et les individus?

C'est socialement c'est très difficile à admettre.

Quand on jouit d'un avantage, quand on est un homme, quand on est blanc, ou non handicapé par exemple, c'est très difficile d'interroger, de considérer qu'on a un avantage. Comme on est dans une société qui prône la réussite au mérite, toute remise en cause diminue le mérite.

Que ce soit en politique comme dans les postes à responsabilités, quand on concourt contre une population plus réduite car les femmes s'y présentent moins par exemple, on a nécessairement plus de chances en tant qu'homme.

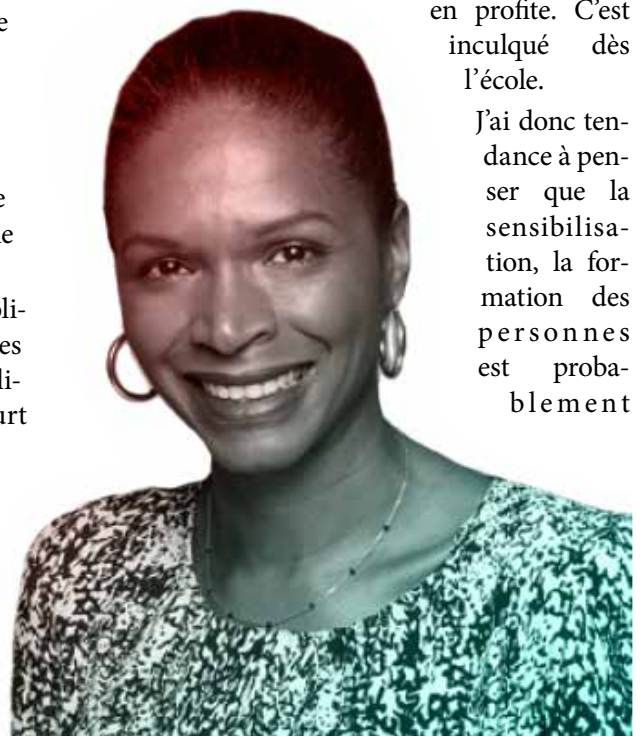
Quand on parle de quotas, certains disent encore « si on met des quotas, il y a des femmes nulles qui vont y arriver », mais un homme qui réussit, lui, est forcément bon...

Aujourd'hui, la majorité des cas de harcèlement sexuel et sexiste sont dans une relation de rapport hiérarchique, faut-il revoir les rapports de subordination et limiter le pouvoir de l'encadrement (promotion, rémunération, etc.)?

Oui, mais ça me paraît être un mode de fonctionnement tellement installé, que je ne croie pas que ce soit la méthode la plus efficace.

Oui, s'il y avait moins de rapport de domination, on y arriverait mieux, mais le problème est que dès qu'on a du pouvoir, on en profite. C'est inculqué dès l'école.

J'ai donc tendance à penser que la sensibilisation, la formation des personnes est probablement



le moyen le plus efficace de lutter contre le système.

Nous grandissons tous, toutes, dans une société patriarcale. Si bien que les femmes ont intégré l'idée qu'elles doivent bien se comporter pour que ceci-ou cela ne leur arrive pas.

Les employeurs doivent donc se saisir de ces questions-là et les afficher comme étant quelque chose qu'ils ne tolèrent pas, mais sincèrement.

Je préfère un petit engagement mais sérieux, comme « *plus de propos sexistes* », et on l'affiche, plutôt que des grosses chartes pleines de « *bullshit* » avec lesquelles tu ne fais jamais rien.

Sur mon établissement, il y avait 13-14000 hôtesses avant la crise. On n'a jamais eu de campagnes d'affichage, quand on demande ne serait-ce que ces campagnes, on a l'impression que c'est la mer à boire, alors, que justement la sensibilisation sans stigmatisation est l'outil le plus facile à mettre en œuvre.

Même pour la communication marketing type « entreprise exemplaire » ?

Même pas. Même pas des actions avec des slogans bateau comme « l'entreprise s'engage contre le harcèlement », etc.

Lors du dernier comité de suivi, j'avais honte. Ils n'avaient rien à présenter. Ils voulaient qu'on leur fasse des propositions.

On leur a dit : un, faites une campagne d'affichage et deux, faites un questionnaire pour prendre la température.

Tant que tu ne mets pas dans une salle de briefing des affiches « le consentement c'est essentiel », « tant que c'est pas oui c'est non », etc. Tu perpétues un système.

Quand je suis arrivée à Air France, le pelotage, c'était normal. Nous travaillons dans un environnement de travail exigü donc il y avait toujours matière à être touchée, à recevoir

des « compliments » sur la façon de porter l'uniforme... Et tu l'acceptes, on ne l'interroge jamais! Tout le monde continue comme ça. Et ça, ce n'est pas inscrit dans un rapport hiérarchique.

Sauf qu'on a une nouvelle génération d'hôtesses avec une autre éducation et qui refuse maintenant. Elles osent dire « *quand je vais bosser, je n'ai pas envie de me faire peloter* ».

Il faut que l'entreprise dise que ce n'est plus toléré. Que ce qui se faisait autrefois, n'est plus admis.

L'émergence du terme consentement est intéressante car ce mot vient dire qu'une femme peut accepter quelque chose sans y consentir. C'est ce que vient dire le mouvement #Metoo. On a accepté des choses que la société nous imposait, en termes de rapports hommes - femmes. Il y a un poids, des codes, des habitudes, qui peuvent forcer quelqu'un à accepter, mais pas à consentir.

Il n'y a jamais eu de sanctions?

Très peu. Quand on va voir les jeunes hôtesses, beaucoup te disent : « Si tu savais ce que j'ai subi quand j'étais en période d'essai »

Elles ont un contrat de professionnalisation de un an. Mais il faut voir à quel point ces comportements sont ancrés.

Le harcèlement sexuel c'est compliqué chez nous à qualifier. Le harcèlement c'est soit une répétition, soit un fait suffisamment grave. Mais comme on ne vole jamais avec la même personne, on n'a pas la répétition.

Mais il y a cette ambiance sexiste et de harcèlement sexuel à travers des mots, des façons de parler aux gens.

La jeune hôtesse qui va voir son chef de cabine pour se plaindre, la plupart des gens vont lui dire « *ça va, on n'en meurt pas* ». Comme dans la société, si pas de viol, alors ce n'est pas très grave. Rien ne se passe si tu dénonces un fait de harcèlement mais

en attendant, il y a une « tâche » sur ton dossier et comme il y a une commission pour passer en CDI...

Et elles ont raison de s'inquiéter car on nous avons eu un cas qui concrétise leurs craintes il y a moins de deux ans.

Un des derniers, le steward a été sanctionné, les faits ont donc été reconnus, mais la jeune hôtesse n'a pas été prise en CDI, malgré des états de service impeccables. On lui a dit « *vous plaisez trop à la gent masculine* ».

Quand on a défendu la salariée, on nous a répondu « *on respecte notre obligation de sécurité qui est de sous-traiter la salariée à une situation de danger* » ! Au lieu de faire cesser les cas de harcèlement, on refuse un CDI à une jeune femme.

Il a fallu qu'on les menace d'étaler l'affaire dans la presse pour que la salariée soit prise en CDI.

Un peu plus tard, on a encore osé m'expliquer que l'hôtesse avait donné son numéro et que donc elle avait en quelque sorte concouru au fait d'être harcelée.

En fait, tout le monde s'en fout. Regarde la campagne de la police nationale sur les nues (photos dénudées envoyées par smartphone) où on explique aux filles que « *si tu envoies des nues, prépares-toi à ce que ce soit envoyé à tout le monde* » : on explique aux filles qu'elles doivent se responsabiliser. Mais quelle éducation on donne aux garçons? A quel moment on explique aux garçons qu'envoyer les photos de sa copine ça ne se fait pas?

Voilà pourquoi je crois en la sensibilisation. Mais même ça les employeurs n'y croient pas.

A Air France on a quoi, 3 cas de harcèlement par an? Donc eux se disent que ça n'existe pas. Mais c'est largement sous estimé en fait. Les gens n'en parlent pas.

Voilà pourquoi il faut une enquête, une enquête sincère, avec un rappel de ce qu'est le harcèlement.

C'est ce qui permettra d'identifier

les situations, selon les métiers, et de faire des campagnes adaptées.

Sensibilisation. Et puis sanction aussi.

On doit donner la garantie à la personne qui parle qu'elle sera entendue, respectée et crue.

Toutes les questions se rejoignent. Avec le mouvement #Metoo, on entend « *mais pourquoi elle a attendu si longtemps* ». Parce que personne ne te crois.

C'est pourquoi je crois beaucoup à l'engagement des syndicalistes. Il faut pouvoir accepter ce que va te dire une personne.

Et les employeurs doivent reconnaître la problématique du terreau sexiste.

Sinon c'est comme la QVT. Tu écris des accords de 50 pages et concrètement il ne se passe rien.

Donc oui, s'il n'y avait pas des rapports aussi hiérarchisés et violents dans l'entreprise, on aurait moins de cas, mais ça c'est notre vœu pieu et c'est difficile de faire évoluer les choses. Mais côté sensibilisation, on peut agir tout de suite.

Pour les hôtesse, outre les rapports entre salariés, il y a aussi la relation avec les clients. Les uniformes, les publicités qui renvoient une image sexualisée des hôtesse, est-ce que ça ne véhicule pas une image de l'hôtesse très centrée sur son physique? Avez-vous agi sur ces sujets?

Il y a encore des compagnies qui imposent la jupe aux hôtesse. Donc on a écrit des courriers en rappelant le caractère sexiste d'une telle obligation mais rien n'y fait. Il faudrait utiliser le « *blâme and Shame* » pour faire évoluer ces situations.

A Air France, les passagers reçoivent des questionnaires de satisfaction, avec une partie commentaire. Et on avait plein de commentaires « *vos hôtesse sont trop vieilles, grosses et moches* ».

Nous avons fait remonter ces commentaires et les espaces ont été retirés. Nous avons eu gain de cause.

J'ai eu des échanges avec la directrice générale Anne Rigail qui semblait prendre ce sujet au sérieux. On a réussi à obtenir des moyens pour le référent harcèlement au CSE, ce que le code du travail ne prévoyait pas mais la crise Covid a fait passer ces sujets au second plan.

Quels moyens?

Des journées de délégation. Six, alors que la loi n'en prévoit aucune.

J'aurais voulu aller plus loin avec un véritable affichage. Une ligne accessible, voire une boîte mail dédiée...

Il faut avoir le courage de balayer devant sa porte pour avancer. Cécile Dufлот raconte très bien comme elle a dû faire face à une situation inacceptable en matière de relations femmes-hommes au sein d'Oxfam à son arrivée dans cette organisation internationale, pour autant en regardant la réalité, ils ont pu faire évoluer la situation.

Et dans le syndicalisme?

Le harcèlement sexuel, je ne sais pas. Mais le sexisme existe dans le syndicalisme, il n'y a pas de raison pour que nous en soyons épargnés. On ne fait que de tout petits pas.

La prise de conscience est trop lente. Elle est trop parcellaire. On n'a pas suffisamment admis que les femmes sont infériorisées.

C'est une composante qui n'est ni remise en question et encore moins prise en compte.

Faut-il pour aller plus vite sur ces questions, créer des commissions, des groupes de travail interne, voire en non-mixité comme cela s'est fait historiquement dans le syndicat et comme on le voit aujourd'hui dans le syndicalisme étudiant?

Je pense que c'est intéressant de pouvoir être entre-soi. Beaucoup de personnes ne perçoivent pas l'intérêt. Mais avouer ce qu'on subit en tant que femme, ou personne racisée, c'est toujours difficile à faire devant toute une assemblée.

Il va y avoir un mouvement de retrait « *on n'est pas sexiste* », ou « *on n'est pas raciste* », ça empêche la parole de se libérer. Par contre, tous les militants doivent se saisir de ces questions là.

Mais les combats à mener dans le syndicalisme sont tellement urgents, parfois vitaux : manger, se loger, on a finalement tendance à renvoyer ces questions à plus tard. Pourtant elles participent des mêmes principes d'exploitation, de non respect des salariés.

Est-ce que les réunions en non-mixité, c'est aussi la possibilité d'expérimenter une certaine radicalité dans le discours?

Oui. Et nous le faisons sur les questions de lutte des classes. Nous nous permettons certains raccourcis, certaines caricatures parce que nous sommes d'accord, cela nous fédère. Quand on dit on va faire un focus sur les femmes ou sur le racisme, ça peut faire penser à une majorité qu'elle est mise à l'écart de certaines questions alors qu'elle souffre aussi. Mais la question de la radicalité est intéressante. Quand j'ai commencé à être déléguée syndicale, un jour le DRH m'a dit qu'il fallait que j'apprenne à parler. Il me reprochait mon ton. En fait en tant que femme on s'attend à ce que je sois modérée. Si je pète un câble, alors je suis hystérique.

Par contre un mec, on dira qu'il a eu colère saine.

FICHE REFLEXE CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISTE

Exemple Ministère de Transition Ecologique

Quand : dès connaissance du signalement par la victime ou, via le témoignage ou les écrits de personnels, des experts médico-sociaux, de représentants de personnels, d'une situation de harcèlement sexuel et sexiste présumée.

Secteur Public

Quoi :

1. Informe sans délai :

- le(la) secrétaire général(e) du service (SG)
- l'assistant(e) ou conseiller(ère) de prévention (AP-CP)
- le(la) conseiller(ère) technique ou assistant(e) de service social (CT-AS)
- le médecin de prévention (MdP)
- l'inspecteur(trice) santé et sécurité dont relève le service (ISST)
- le secrétaire du CHSCT

et les interroge sur les éléments d'information dont ils pourraient disposer.

En informe aussi dès cette phase l'administration centrale lorsque les faits présumés revêtent une gravité particulière.

2. Reçoit en entretien, seul ou de préférence à deux, la victime présumée pour recueillir les premiers éléments d'information les plus factuels et précis possibles sur la situation d'espèce, de façon à objectiver les faits, en veillant à conserver une attitude neutre durant tout l'entretien tout en étant à l'écoute de l'agent. Informe aussi l'agent qu'il peut être accompagné, s'il le souhaite, par un représentant du personnel.

3. Consigne ces éléments par écrit dans une note confidentielle, non jointe au dossier administratif de l'agent.

4. Après cet entretien, informe l'administration centrale du signalement et des faits consignés à l'issue de l'entretien avec la victime présumée.

5. A latitude pour recevoir en entretien toute autre personne nécessaire à la compréhension de la situation dont l'auteur présumé des faits qui bénéficie d'une présomption d'innocence.

6. Rédige un rapport de synthèse qui permette de disposer d'une vision précise sur les faits et les personnes impliquées, et de déterminer, si besoin, les premières mesures qui s'imposent à titre conservatoire, en s'appuyant sur les préconisations des acteurs de prévention locaux, notamment celles du pôle médico-social mais aussi sur l'expertise de l'administration centrale (cf. annexe 1).

7. Selon la gravité des faits signalés et en fonction des premiers éléments recueillis, assure protection et assistance à la victime présumée avec une prise en charge pouvant intervenir à différents niveaux :
médicale et psychologique : oriente la victime présumée vers le médecin de prévention sociale : oriente la victime présumée vers le pôle social du service
juridique : informe la personne de ses droits à la protection fonctionnelle, à l'assistance juridique avec mise à disposition d'un avocat et de sa prise en charge financière en cas de dépôt de plainte.

Logement, assurance, santé : le casse-tête de rentrée des étudiants

La rentrée étudiante peut être une source d'angoisse... Entre la recherche de logement et les multiples formalités administratives à remplir avant le début des cours, il est parfois difficile de s'en sortir sans augmenter son niveau de stress.

Réforme de la sécurité sociale étudiante, comment ça se passe dorénavant ?

Depuis la rentrée 2019/2020, les étudiants n'ont plus besoin de s'affilier à des mutuelles spécifiques pour se faire rembourser leurs frais de santé. Ils sont automatiquement rattachés à la Caisse primaire d'Assurance maladie la plus proche de leur domicile. Ce changement leur permet de choisir n'importe quel assureur pour leur couverture santé complémentaire.

Il laisse cependant un vide en matière d'accompagnement des jeunes dans l'éducation à la santé, la prévention et l'accès aux soins.

La responsabilité civile, l'indispensable de la rentrée

Obligatoire pour s'inscrire dans l'enseignement supérieur, souscrire à une assurance responsabilité civile est surtout indispensable.

Le Groupe VYV a créé Yvon Assur'Étudiant, une solution d'assurance qui comprend une garantie responsabilité civile qui couvrira l'assuré dès lors qu'il causera un dommage à autrui dans le cadre de sa vie privée ou de sa vie étudiante (à l'école, au sport, en stage ou au boulot). Yvon Assur'Étudiant accompagne aussi en cas de pépins : reconstitution des papiers en cas de vol, indemnisation en cas d'utilisation frauduleuse du smartphone, capital en cas d'accident, protection de l'e-réputation.

Yvon Assur'... le logement aussi

Le logement représente une part importante des dépenses de rentrée des étudiants. En plus du loyer, il faut ajouter l'assurance habitation. Le Groupe VYV propose une offre, à partir de 29 € par an, dont la durée peut être ajustée (entre 3 et 12 mois), avec des garanties solides telles que le relogement en cas de sinistre, mais aussi la colocation ou encore la possibilité d'avoir un contrat sans franchise. L'étudiant est également couvert par la responsabilité civile pour les dommages causés à une tierce personne.



Pour souscrire en quelques clics aux offres Yvon Assur', rendez-vous sur

www.yvon.eu



Yvon 

UNE SOLUTION DU GROUPE **vyv**

Yvon
assur'
ÉTUDIANT

Concentré dans ses recherches à la BU, Gaëtan se prend les pieds dans les fils et renverse un verre d'eau sur son ordinateur. Celui-ci est complètement inutilisable. Yvon Assur'Étudiant a pris en charge le remplacement de l'ordinateur.

Yvon
assur'
LOGEMENT

Un dégât des eaux a eu raison de la télévision de Séverine. Grâce à Yvon Assur'Logement, Séverine s'est fait rembourser et a ainsi pu remplacer sa TV* !

*Dépend du niveau de franchise choisi à la signature du contrat.

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

PARTIE V



Manifestation lors du conflit des dames pipi à Paris en 2015
Source : flickr de la confédération Force Ouvrière

FEMMES DANS L'ACTION SYNDICALE

Permettre un égal accès des femmes aux responsabilités syndicales

Depuis 1920 et la possibilité pour les femmes de se syndiquer sans l'autorisation de leur mari, la situation a bien évolué.

Les données à ce sujet demeurent déclaratives et dépendantes du périmètre d'étude qui n'est pas systématiquement précisé, notamment en ce qui concerne l'intégration ou non de la fonction publique, qui compte proportionnellement plus de femmes que le secteur privé.

Quoiqu'il en soit, si le taux de syndicalisation des femmes tend à rejoindre celui de leur présence parmi les salariés, la véritable question est celle de leur accès aux mandats.

Parmi les adhérents, nous constatons dans l'organisation Force Ouvrière, une quasi égale proportion d'hommes et de femmes (55-45%).

Côté mandats de représentation du

personnel, la première évolution législative est celle de la Loi Génisson de 2001, qui outre la négociation sur l'égalité professionnelle, impose un travail sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances représentatives du personnel (IRP).

La proportion de femmes dans les IRP est ainsi passée de 32% à 40% entre 2001 et 2012, sachant que les salariées représentent 43% des électeurs.

La loi Rebsamen de 2015 est venue compléter celle de 2001 par une obligation de proportion équilibrée d'hommes et de femmes dans les listes de candidats aux élections professionnelles.

Cependant, au-delà des mandats électifs où nous pouvons constater une relative parité, ce sont sur les

Part des adhérentes et des femmes en responsabilités dans les principales organisations syndicales en 2013-2014

Part des femmes (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
Syndiquées	37	47	45	42	29
Déléguées au congrès	45	39	43	32	37
Aux comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	33	12	16	33
Dans les bureaux (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	37	38	28	30
Secrétaires générales de fédérations	18	17	9	14	17
Secrétaires générales de fédérations d'unions départementales	24	27*	11	30	6

*Données au niveau des unions régionales pour la CFDT

Lecture : les femmes représentent respectivement 37% des adhérents de la CGT et 50% du bureau et de la commission exécutive confédérale.

Source : Silvera R. (2014) "Les syndicats face aux inégalités de salaire entre les femmes et les hommes"

mandats désignatifs (délégué syndical) et surtout les responsabilités internes qu'un décalage important persiste entre femmes et hommes.

Au sein de notre organisation, c'est un sujet que nous ne pouvons pas évacuer au motif pourtant légitime que le sexe ou le genre des militants n'est pas une information pertinente et qu'il revient aux adhérents de désigner leurs portes-parole sans que soient pris en considération des critères relatifs à l'identité de ces derniers.

En effet, l'organisation syndicale est loin d'être imperméable aux constats de la première partie :

- la conciliation parfois difficile entre les représentations des luttes syndicales, guerrières et virilités et les représentations de la féminité,
- Comportements sexistes et rapports entre les hommes et les femmes.

Sur notre périmètre fédéral, la part de femmes logiquement attendue dans les instances en l'absence de freins dépend du taux de féminisation des secteurs concernés. En l'occurrence, plusieurs secteurs de la fédération sont particulièrement genrés (peu mixtes), certains étant fortement composés d'hommes et d'autres de femmes.

Rappelons que les femmes sont réparties dans une douzaine de secteurs professionnels, sur un total d'environ 70, d'où des disparités selon les fédérations.

Malgré cela, il est indispensable de s'interroger sur nos pratiques internes pour identifier et le cas échéant corriger toute limite, tout frein à la prise de responsabilités des femmes dans l'organisation.

Comme nous l'avons vu en partie I, ces freins peuvent être multiples :

- Conséquences d'un mandat syndical sur la vie privée
- Stéréotypes de genre
- Représentations de l'engagement syndical et des responsabilités dans la culture (idées reçues,

caricatures, etc.)

- Sens et réalisation individuelle dans l'action syndicale

Certaines confédérations ont choisi de mettre en place des quotas hommes et femmes dans leurs instances de fonctionnement interne.

Force Ouvrière s'y est toujours opposée.

Nous voulons croire que nos règles d'élections internes amènent à confier le mandat à des militants pour leurs capacités revendicatrices, leur charisme, leur dynamisme, et non selon des critères physiques et sexuels.

Un militant ne veut pas être vu pour ce qu'il est physiquement, pour des présupposés sur son identité, mais pour ce qu'il pense et propose, pour ses idées, son engagement et sa détermination.

Et le fait est qu'il y a toujours eu dans l'organisation des femmes à des postes à responsabilités, que ce soit à la confédération ou à la fédération. Néanmoins les chiffres vus plus haut attestent d'un véritable déséquilibre.

Comment agir, alors, sur cette différence dans l'accès aux responsabilités des hommes et femmes de notre organisation?

Nous l'avons vu, les freins sont pour beaucoup extérieurs à l'organisation. L'organisation doit cependant s'interroger sur sa sensibilité à ces freins extérieurs et garantir l'égalité des militants en questionnant régulièrement ses fonctionnements.

La question du temps demeure importante.

La disponibilité qu'exige un mandat de secrétaire général a probablement un effet dissuasif pour de nombreuses camarades.

D'autant plus que la prise de responsabilités est généralement le fruit d'un long engagement syndical. La prise d'un mandat important au sein d'une fédération ou d'une union départementale nécessite d'avoir démontré son engagement dans le temps, d'avoir parfois su se

rendre indispensable.

Et comme dans toute élection, nous savons que sont mis en oeuvre des effets de réputation, de réseaux, de campagne et de communication qui interviennent largement sur un temps qui dépasse celui de la seule action syndicale. Un temps supplémentaire, pris sur la vie privée, vis-à-vis duquel hommes et femmes ne sont à ce jour pas égaux.

Cependant, bien qu'une part de l'explication réside dans cette question, elle ne peut pas servir d'explication définitive.

Nous ne parlons finalement ici que de quelques mandats. Des mandats pour lesquels nous savons qu'il existe statistiquement dans l'organisation des militantes possédant toutes les qualités et la disponibilité requises (45% de femmes dans l'organisation!) et qui le démontrent dans leurs mandats électifs au CSE ou à la CSSCT (anciennement CHSCT).

Il existe donc des freins qui partent de la base et limitent, tout au long des responsabilités syndicales, le nombre de femmes pouvant prétendre aux divers mandats existant dans l'organisation.

Nous devons chercher si des mécanismes, équivalents à ceux que nous dénonçons dans l'entreprise conduisent à écarter les femmes des responsabilités, en premier lieu les stéréotypes de genre.

Des stéréotypes qui agissent au détriment des femmes et conduisent classiquement, sur le plan professionnel, à des procès en incompétence. Conséquence : pour prétendre à un même poste (ou mandat en ce qui concerne l'organisation), les femmes doivent répondre à de plus grandes exigences que les hommes, faire d'autant plus la preuve de leurs capacités.

Si nous évoquons ces questions ici, c'est conscients que les stéréotypes sont parfois fortement ancrés dans nos habitudes, et qu'il ne s'agit pas de s'en défendre pour s'en défaire.

Hommes et femmes, nous y sommes tous soumis et sensibles.

S'en débarrasser, d'autant plus collectivement, demande une démarche volontaire et active.

La prise de conscience que nos pratiques et nos usages sont susceptibles de générer des discriminations indi-

rectes est un premier pas nécessaire pour pouvoir agir sur ces dernières.

A l'échelle d'organisations comme la nôtre, composée de milliers de militants et militantes, il est indispensable d'avoir des actions lors des formations et des communications internes qui puissent au minimum

agir comme des gardes-fous, en maintenant dans les esprits la nécessaire vigilance sur l'égalité entre hommes et femmes, et au mieux faire durablement évoluer les mentalités.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Les lois et la jurisprudence ont progressivement fixé des règles de représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les élections professionnelles (Comité Social et Economique).

Les principes généraux sont les suivants:

- Les listes de candidats doivent contenir une proportion d'hommes et de femmes équivalente à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale du collège concerné ;
- La liste doit être organisée de façon à alterner hommes et femmes jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats du sexe minoritaire ;
- La liste peut commencer indifféremment par un homme ou une femme ;
- Ces règles s'appliquent à chaque liste, titulaires et suppléants.

Calcul du nombre de sièges par sexe :

Nombre de sièges Femmes = Nombre de sièges du collège x proportion de femmes

Nombre de sièges hommes = Nom-

bre de sièges du collège x proportion d'hommes

L'arrondi se fait à l'entier supérieur en cas de décimale égale à 5 ou plus, à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Exemple 1 :

Un collège contient 5 sièges et 30% de femmes.

Nombre de sièges femmes = $5 \times 30/100 = 1,5$, les femmes ont donc 2 sièges sur 5.

Exemple 2 :

Un collège contient 14 sièges et 58% d'hommes.

Nombre de sièges homes = $14 \times 58/100 = 8,12$, les hommes ont donc 8 sièges sur 14.

Cas conduisant à 0 sièges pour un sexe

Si le résultat donne un ratio inférieur à 0,5, dans ce cas il n'est pas obligatoire de présenter une liste mixte mais les règles ne pouvant conduire à interdire à un candidat de se présenter, le syndicat a le droit de présenter un candidat de ce sexe sous-représenté. Il ne peut cependant pas être en première position sur la liste.

Exemple d'une liste pour un collège de 8 sièges, avec une proportion de 75% de femmes, 25% d'hommes :

Femme
Homme
Femme
Homme
Femme
Femme
Femme
Femme

Cas des listes incomplètes et autres cas particuliers

Les listes incomplètes doivent respecter la règle de proportionnalité. Sauf en cas de sexe ultra-minoritaire (ratio inférieur à 0,5), une liste incomplète doit contenir au minimum un candidat de chaque sexe.

Lorsqu'il y a **deux sièges à pourvoir la liste doit être complète et contenir une femme et un homme**, sauf : Dans le cas d'un sexe dont le ratio est inférieur à 0,5, où les listes valables sont :

- Un de chaque sexe ;
- 2 du sexe majoritaire ;
- 1 du sexe majoritaire.

Contentieux pré-électoral

Le respect des règles de parité des listes relevait jusque là du contentieux préélectoral.

Le non respect des règles entraînait l'annulation de l'élection des membres élus du sexe soit sur-représenté

dans la liste, soit mal positionné (la liste devant alterner hommes et femmes jusqu'à épuisement du sexe à la plus faible proportion).

La jurisprudence issue du nouveau cadre électoral avec la mise en place du Comité Social et Economique précise désormais que des recours pré-électorales peuvent être engagés sur ces questions.

En 2020, la cour de cassation a ainsi ouvert la possibilité d'un contentieux pré-électoral devant le tribunal judiciaire. En cas de non respect de la loi constaté par le juge, ce dernier peut annuler la liste et reporter les élections, le temps que la liste soit régularisée.

DANS LE SECTEUR PUBLIC

La règle de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans les élections professionnelles du secteur public est l'application du pourcentage de femmes et d'hommes au nombre de candidat de la liste. L'organisation syndicale fait le choix de l'arrondi supérieur ou inférieur. Il n'y a par contre pour l'ordre de la liste, aucune obligation d'alternance selon le sexe.



Outil d'aide à la constitution de listes pour les élections des CSA



Outil d'aide à la constitution de listes pour les élections des CSE



Santé bucco-dentaire : un parcours ouvert aux assurés des branches professionnelles adhérentes

Le dispositif parcours de santé bucco-dentaire a pour objectif de sensibiliser à l'importance d'une bonne hygiène bucco-dentaire tout au long de la vie, notamment à des âges clés : 35 ans et 55 ans. Grâce à un suivi régulier et adapté chez le dentiste, votre parcours de santé bucco-dentaire vous permettra de limiter le risque de survenue de maladies parodontales et aussi d'éviter la réalisation de soins dentaires trop lourds (souvent prothétiques).

Peuvent en bénéficier tous les assurés affiliés à un régime de protection sociale (prévoyance ou santé) assuré par AG2R LA MONDIALE qui bénéficient

du programme Branchez-vous santé.

Ce dispositif est intégré dans le programme "Branchez-vous santé" mais les examens bucco-dentaires de prévention sont pris en charge par votre régime général (l'Assurance maladie) ainsi que par votre régime frais de santé (mutuelle) auquel vous êtes affilié(e).

Lien de la vidéo :

<https://youtu.be/Oqnm9hBBOAQ>

Lien de la page :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention/parcours-de-sante-bucco-dentaire>

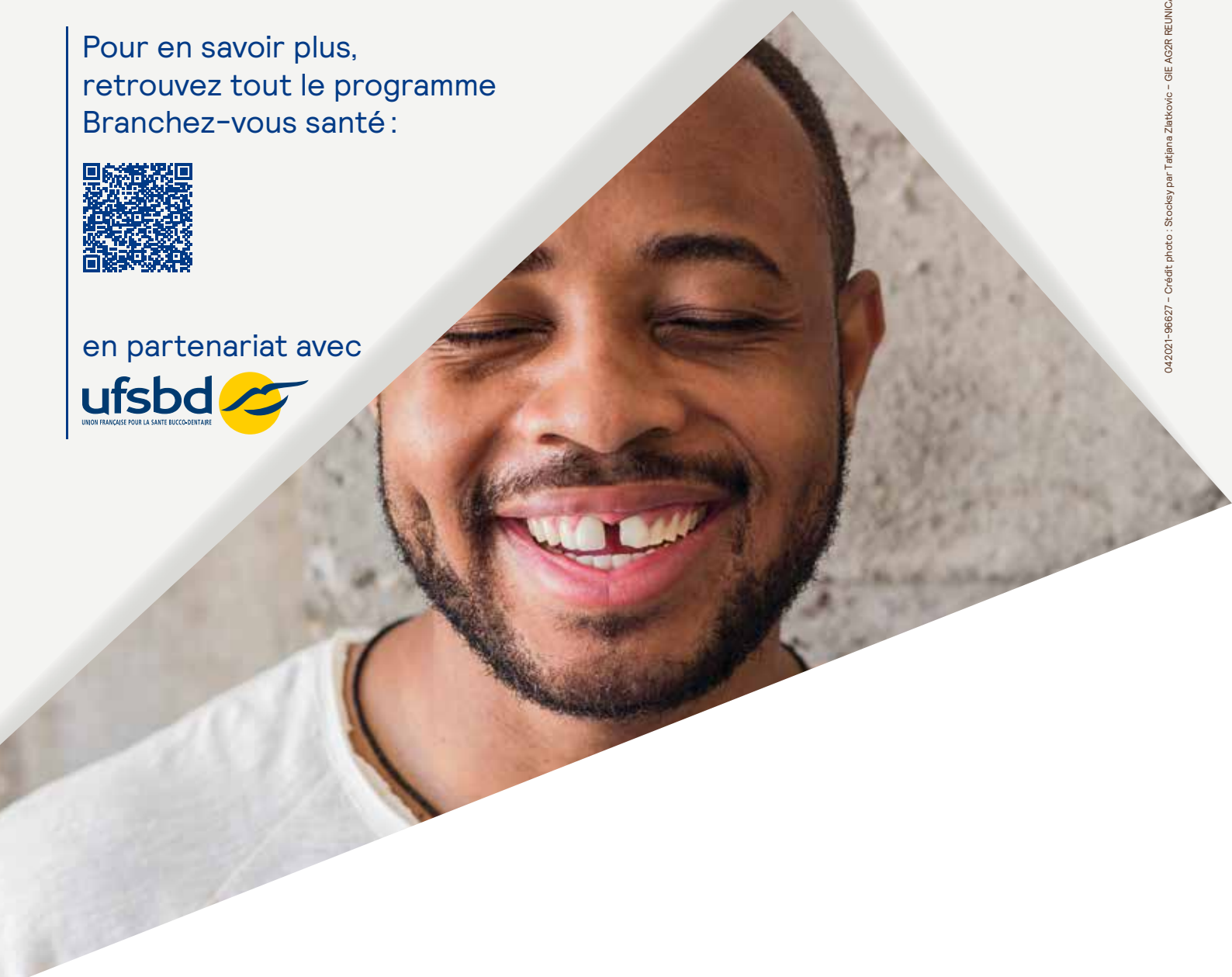
Saviez-vous que 35 et 55 ans sont des âges-clé pour votre santé bucco-dentaire ?

N'attendez-plus, programmez un rendez-vous de contrôle avec votre dentiste !

Pour en savoir plus,
retrouvez tout le programme
Branchez-vous santé :



en partenariat avec



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE

FÉDÉRATION
ÉQUIPEMENT • ENVIRONNEMENT
TRANSPORTS • SERVICES



FORCE OUVRIÈRE