

FEETS FO Notre mot à dire



SOLIDARITY FOREVER

Entendre une sirène rugir au milieu de la nuit la plus noire de son existence, prendre ses enfants terrorisés en faisant un sourire forcé pour leur apporter un maigre réconfort, aller se terrer dans un abri, entendre le bruit sourd des avions dans les airs et le son des bombes et des destructions, sortir au petit jour et voir ses voisins ensevelis sous des

gravats, voir l'hôpital de fortune détruit, se dire que son seul avenir est de tout quitter et risquer aussi sa vie et celle de ses proches dans un long exode vers une

destination lointaine.

Voici ce qu'est la guerre !

Comme le disait Paul Valery, la guerre, c'est le massacre de gens qui ne se

Sommaire

Edito

SOLIDARITY FOREVER ... p.1

Nettoyage Propreté : Pour un contrat social juste ! p.4

Transport Aérien : NAO BRANCHE TRANSPORT AERIEN (suite et fin...) p.5

Transport Maritime : Un pas vers un régime paritaire ? p.6

Prévention Sécurité : CLASSIFICATIONS - SALAIRES 18 FEVRIER 2022 - 2^e DATE D'UNE SERIE D'ACTIONS DANS LA BRANCHE p.7

Fonction Publique : Discriminations au ministère de l'Ecologie : des maux aux actes ? p.8

8 mars : Journée des droits des femmes p.9

• • • connaissent pas, au profit de gens qui se connaissent et ne se massacrent pas. Ce bruit des bombes est celui qui a déjà retenti au Kurdistan, ces chars sont ceux qui ont fait trembler les rues du Kazakhstan. Aujourd'hui, c'est en Ukraine que le bruit des bottes retenti, cette fois ci assez fort pour que nous l'entendions. Cette même Ukraine qui a dû déjà subir par le passé les attaques des armées blanches tsaristes et de l'armée rouge bolchevique.

La guerre comme toujours pour des frontières, pour des nations, pour l'impérialisme, pour la domination des uns sur d'autres auront comme première victime la classe des travailleurs. Ceux de ces pays plus ou moins éloignés qui s'ils survivent seront dans le plus grand dénuement ou contraints à l'exil, ceux qui sont plus proches qui subiront les conséquences énergétiques, alimentaires, économiques et dont la sécurité sera aussi menacée.

Dans ce nouveau conflit aux portes de l'Europe, la condamnation de l'agression impérialiste du Kremlin est totale sans avoir de complaisance par rapport au gouvernement d'Ukraine et sa propre oligarchie. Tout notre soutien va au peuple Ukrainien qui se bat contre cette invasion et au peuple Russe qui s'oppose

dans la rue, en prenant les plus grands risques, à cette guerre menée par un pouvoir autoritaire.

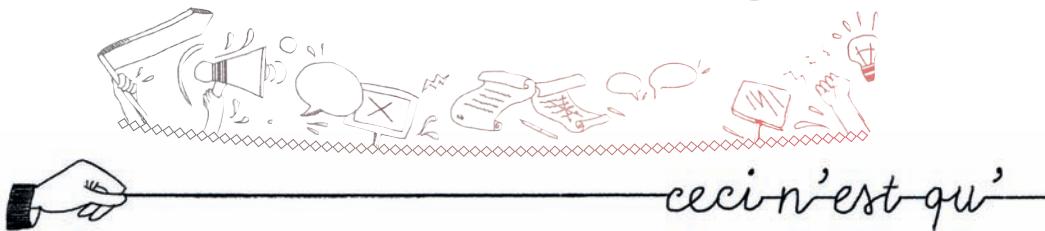
Face à ces frontières, à l'impérialisme et au fascisme qui sévissent partout dans le monde, à la répression des travailleurs, à l'indignité de ceux qui rejettent en pleine mer des réfugiés ne comptons que sur nous même et sur la solidarité internationale des travailleurs. Plus que jamais, la classe ouvrière a besoin d'organisations libres et indépendantes pour que la solidarité internationale entre les travailleurs permettre d'être un rempart à la guerre entre les peuples.

Nos derniers mots vont vers nos frères et sœurs du syndicat MTWTU (Marine Transport Workers Trade Union of Ukraine) avec qui nous œuvrons au sein d'ITF (Fédération Internationale des Ouvriers des Transports)

Vive la solidarité internationale !



Zaïnil NIZARALY
Secrétaire général
znizaraly@feets-fo.fr



TRANSPORT AERIEN :

Soutien aux salariés italiens d'Air France-KLM en grève pour la sauvegarde de leurs emplois.

L'ECHO du CONNARD

Double et émis à grands cris par Elisabeth Borne, ministre du Travail, se félicitant des 718 000 contrats d'apprentissage signé en 2021 : « On a battu tous les records sur l'apprentissage ! », mais aussi de la baisse du chômage qui « nous donne le chemin pour arriver au plein emploi ». Ce que la ministre omet de dire c'est que d'un côté le financement des contrats d'apprentissage rend la première année quasi gratuite pour l'employeur (qui aurait bien tort de se privé de ce travail non rémunéré), pour un coût qu'il faudra payer sur le dos d'autres budgets publics, et de l'autre, la réforme de l'assurance chômage commence à produire ses effets, à savoir exclure plus de travailleurs de l'assurance chômage, et donc des chiffres...

LE DU MOIS

Yves VEYRIER
@YVeyrier
18 février, 10:42



En soutien des syndicats FO RATP et des entreprises du secteur de la Prévention - Sécurité mobilisés aujourd'hui pour l'augmentation des salaires.

Confédération générale du travail - Force Ouvrière 

FOOTS 

Communiqué

TRANSPORT AERIEN :
Soutien aux salariés italiens d'Air France-KLM en grève pour la sauvegarde de leurs emplois.

N°ref : L15/L15/2024

Les syndicats italiens FET-Cisl, FIT-Cisl, Ultrasport (affiliés à la Fédération Européenne des Transports - ETF -) et Ugl ont déposé un préavis de grève contre la mise en place d'une procédure de licenciement collectif "économie". 48 des 182 salariés employés par AF/KLM envoient dès lors une pétition contre cette mesure.

A celle-ci, les syndicats italiens se joignent et demandent une exécution de grèves les "immobilisations totales", moins de temps social et montrant un plan en place pour le développement durable et de ne pas recourir à un licenciement collectif.

Le directeur a, quant à elle, malencontreusement sa position initiale, renforcée par le plan de réorganisation de l'Italie, contraint de négocier avec la direction de l'entreprise prévue le 25 février 2022 et par la Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO) pour faire son soutien, plan et exiger que les salariés italiens en grève ce vendredi.

La crise du secteur du transport aérien, engendrée par le contexte sanititaire de la Covid 19, crise économique et mondiale, ne saurait être supportée par les salariés du secteur.

Les mesures italiennes, mis en place par son nombre de gouvernements exceptionnellement bas de prestige face à la crise du COVID 19, sont toutefois, de notre point de vue, des mesures errées favorisant comme des autorités sociales afin de garantir l'emploi des salariés touchés par cette crise.

Il serait bon que les entreprises ne l'oublient pas, à commencer par Air France, notre compagnie nationale !

Paris, le 23 février 2022

Consigne :
Zouïf NIZARALY, Secrétaire général
Laurent LE FLOC'H, Secrétaire fédéral Europe et International
Mickaël DELUS, Secrétaire fédéral Transport aérien
46 rue des petites Ecuries 75010 Paris Tél: 01 44 63 80 20 Fax: 01 48 24 38 32
contact@feets-fo.fr | www.feets-fo.fr

FEDERATION DE L'EQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TRANSPORTS ET DES SERVICES FORCE OUVRIERE

Notre Mot A Dire n°176 • Février 2022
46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris • Tél. : 01.44.83.86.20
Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : contact@feets-fo.fr • Site : www.feets-fo.fr
Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO
Publication éditée par la FEETS-FO • Publicité : au Journal
Impression FEETS-FO au siège de la Fédération • Dépot légal : Février 2022
N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618



Nadia

njacquot@feets-fo.fr

Nettoyage Propreté

POUR UN CONTRAT SOCIAL JUSTE !

Pour que l'après ne ressemble plus à l'avant, nous exigeons un contrat social juste. La reconnaissance des travailleurs de la propreté se fait attendre mais FO ne lâche pas !!

La crise sanitaire a bouleversé les rapports de force et révélé l'utilité sociale des salariés du nettoyage.

Les salariés qui étaient à leur poste de travail pendant le confinement ont été mis un temps dans la lumière pendant la crise. On semblait redécouvrir ces professions, invisible le plus souvent. Des salariés d'ailleurs pas toujours, au démarrage, équipés des moyens de protection nécessaires.

Un secteur parmi les plus mal rémunérées de notre pays ou les salariés sont les plus exposées. Pour eux donc, parmi lesquels un nombre important de femmes, souvent à temps partiel, l'exécutif avait annoncé des jours meilleurs. Le président de la république avait ainsi déclaré “*il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays aujourd’hui tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal*”.

Cela pouvait ouvrir la voie à une amélioration de la situation salariale de ces travailleurs ; mais sur cette question on est au point mort.

FO ne lâche pas le sujet et estime que beaucoup de sujets dépassent le niveau de la branche.

Réglementation de la sous-traitance

Concurrence, dureté des marchés, politique du moins-disant et accroissement des marges conduisent les entreprises à baisser constamment les coûts et donc à augmenter considérablement la charge de travail et la précarité de leurs salariés.

Des logements décents

Les salariés pauvres où de nombreux individus vivent à plusieurs dans une pièce parfois prévue pour une seule personne et doivent travailler pour mettre de la nourriture sur la table, l'appel à la distanciation sociale a été impossible à respecter.

Salaire-Pouvoir d'achat

Une amélioration de l'achat de la prestation pour que les salariés puissent bénéficier de la richesse qu'ils créent. FO demande une revalorisation des salaires et la révision de l'échelle des salaires au regard des métiers qui sont essentiels. Nous revendiquons la suppression du temps partiel, du multi-emploi, des CDD, qui ne sont que le contournement du SMIC.

Un véritable 13^e mois

Un véritable 13^e mois pour la propreté. La prime de fin d'année où la prime ponctuelle qui dépendra du bon vouloir de chaque entreprise sont dérisoires.

Travail aux heures d'ouverture au public

Le travail en journée est la seule solution pérenne pour combattre l'amplitude extrême de la journée de travail et l'isolement. Ces horaires atypiques rendent invisibles des salariés qui ne font souvent que croiser les usagers des locaux nettoyés et contribuent largement à leur précarisation, à leur marginalisation et à leur pauvreté.

Pénibilité

Pour une véritable prise en compte de la pénibilité du travail des salariés qui se mettent au service des autres. Les salariés en incapacité, sont rejettés d'un travail qui nécessite une énergie considérable et où il est fait bien peu de cas dans la législation.

Pour la FEETS-FO, pendant la crise sanitaire l'urgence était de préserver la vie de ces salariés indispensables. Rendus invisibles par la sous-traitance, la précarité, l'heure est à leur pleine reconnaissance et dès à présent, au-delà des discours et des rapports nous attendons des actes !!



ceci n'est qu'



NAO BRANCHE TRANSPORT AERIEN (SUITE ET FIN...)



Suite à l'évolution de l'inflation au cours de l'année 2021 et à la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} octobre de la même année, les organisations syndicales et patronales de la branche du transport aérien personnel au sol ont négocié sur les salaires minimums de la branche à compter de novembre 2021. Au cours des multiples réunions qui ont ponctué ces négociations salariales, la Fédération a porté ses revendications sur la grille de salaires minima conventionnels :

- le premier coefficient de la grille doit se situer au dessus du SMIC afin d'éviter qu'il se retrouve systématiquement en deçà en début d'année suivante ;
- les premiers niveaux de la grille nécessitent un écart de 15 euros minimums entre eux ;
- augmentation de 3 % de tous les coefficients ;
- réévaluation de la prime panier ;
- notification dans l'accord d'une clause de revoyure obligatoire à posteriori de la période estivale de 2022.

Après trois mois d'échanges et de négociations, un accord a été proposé à signature par la chambre patronale (FNAM) à fin janvier. La FNAM a proposé des revalorisations salariales allant de 3,2 % pour les 3 premiers coefficients de la grille, puis évoluant de manière dégressive jusqu'au douzième coefficient. Néanmoins, et ici est le « tour de passe-passe », ces augmentations salariales 2022 sont appuyées sur la grille du dernier accord en date, celui de juin 2021. Cependant, l'accord de juin 2021 est désuet puisque non actualisé de l'augmentation automatique du SMIC à 1603,12 euros mensuels au 1^{er} janvier 2022. En réalité, la grille de salaires à partir de laquelle nous devrions négocier n'est pas l'accord 2021 mais une grille qui tient compte du fait qu'un salarié ne peut pas avoir une rémunération inférieure au SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Ainsi, les véritables augmentations dont pourraient bénéficier les salariés sont bien en deçà des augmentations des minima conventionnels puisque le bas de grille était inférieur au SMIC. C'est pourquoi, la FEETS-FO n'a pas signé l'accord salaires 2022 qui ne revalorise pas à la hauteur nécessaire les salaires de la branche et qui conduit à un tassemement de la grille. L'inflation est galopante, le coût de la vie augmente, le prix à la pompe est exorbitant. Les salariés de la branche du transport aérien méritent mieux que des miettes et doivent être pris en considération !

un journal





Etienne
ecastillo@feets-fo.fr

Transport Maritime

Dans le secteur maritime et portuaire, plusieurs régimes spéciaux ou particuliers existent, justifié par la prise en compte de la dureté des métiers, elle-même démontrée par des chiffres d'accident du travail particulièrement élevé.

Ainsi le secteur portuaire a mis en place un régime dit de pénibilité conventionnel, qui s'ajoute à la pénibilité nationale pour permettre des départs anticipés à la retraite jusqu'à 5 ans avant la date de liquidation de la retraite du régime général.

De même, premier régime de retraite historique, les marins bénéficiaient de conditions de départ à la retraite plus favorables que le régime général.

Un pas vers un régime paritaire ?

Ces conditions de départ ont été largement remises en cause lors du projet de réforme des retraites. Pourtant, dans le même temps, une mission était lancée pour créer une branche Accident du Travail / Maladie Professionnelle dans le transport maritime, pour répondre à ce qui est aujourd'hui le secteur professionnel plus dangereux en France (accidents, invalidités, morts).

A cette occasion, proposition a été faite de confier la gouvernance de cette branche AT/MP adossée à la sécurité sociale des marins aux interlocuteurs sociaux, entendu comme gage d'efficacité et de bonne prise en compte des spécificités du secteur.

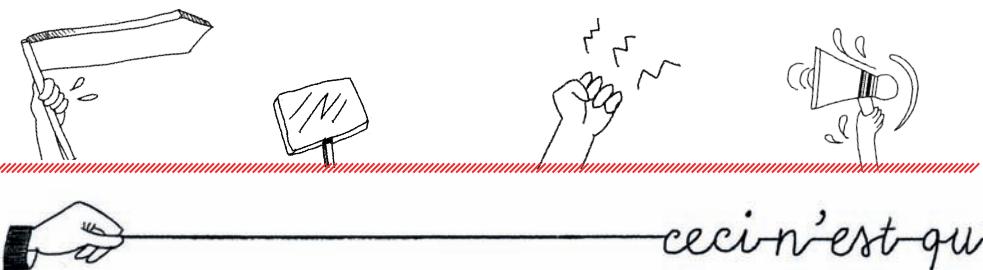
En réponse, la FEETS FO a demandé l'intégration complète de la branche ATMP au régime social des marins et la participation des interlocuteurs sociaux directement

au Conseil d'Administration (CA) du régime.

Lors de la présentation de la COG3 de l'ENIM (Établissement National des Invalides de la Marins, autrement-dit l'établissement gérant le régime de retraite et maladie des marins), la ministre de la mer a annoncé l'intégration des interlocuteurs sociaux au CA.

Si cette participation ne garantie pas la pérennité du régime de retraite des marins, elle place néanmoins les organisations syndicales au cœur du pilotage du régime et assure une transparence minimum sur les évolutions de ce dernier.

Un pas à contresens de la doxa économique et politique actuelle, en pleine campagne électorale...



CLASSIFICATIONS - SALAIRES 18 FEVRIER 2022

2^e DATE D'UNE SERIE D'ACTIONS DANS LA BRANCHE

Les interlocuteurs sociaux sont en négociations depuis plus de deux ans afin de réviser les classifications et revaloriser les salaires.

Un accord de salaires de 2020 prévoit que dans le cadre de ces négociations il y ait une augmentation de la masse salariale de 10 % intégrant les accessoires de salaires pour 2022.

Cet accord prévoit aussi que pour 2021, le coefficient 120 (premier coefficient de la grille) soit au-dessus du SMIC. Sur ce point, l'engagement n'a pas été tenu: ce sera au **1^{er} janvier 2022 que la grille de mai 2020 sera revalorisée.**

Pour les employeurs la notion de masse salariale se définit par l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire.

Avec cette proposition, les employeurs feront payer les salariés ayant de l'ancienneté pour que les nouveaux embauchés bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base. Ceux en emploi perdent leur ancienneté et ne bénéficieront pas de cette fameuse augmentation de 10 %.

Outre le côté inacceptable de la proposition, pour qu'elle aille à son terme, il faudrait aussi que le dossier des classifications soit terminé. A ce stade, il est hypothétique de vouloir penser que ce chantier est sur le point d'aboutir tant le nombre de points à négocier est nombreux. A titre d'exemple, le volet des formations est à peine ébauché.

C'est dans ce contexte que le 18 février 2022, les agents de sécurité étaient mobilisés tant en provinces qu'à Paris pour la seconde fois en un mois.

Ils répondaient à l'appel de FORCE OUVRIERE et de toutes les organisations syndicales représentatives pour dire qu'ils veulent être augmentés en 2022, sans attendre, et enfin sortir du SMIC.

La date du 18 correspondait à celle de la négociation des salaires minima 2022, exigée par les syndicats suite à la nouvelle augmentation du SMIC au 1^{er} janvier dernier. La seule réponse des chambres patronales a été de refuser d'ouvrir la réunion qui devait se tenir ce jour-là pour traiter notamment des salaires minima pour 2022 !

Si les agents de sécurité étaient mobilisés c'était pour montrer leur mécontentement et leur volonté de pouvoir vivre décemment de leur travail et ainsi de ne pas être obligés d'avoir plusieurs employeurs pour pouvoir payer leurs factures !

A l'issue de cette journée, il été convenu que les organisations syndicales échangent pour décider des suites qu'ils vont donner suite à l'attitude du patronat du secteur.

Après avoir osé proposer d'intégrer la prime d'ancienneté dans le salaire de base,

Les patrons affichent leur mépris envers les salariés en refusant de négocier.

Les salariés sont en légitime défense sociale !

Les salariés exigent d'être augmentés, maintenant, réellement, pas dans peut-être un an !

La FEETS FO est à leur côté.

Alain

Prévention
Sécurité





Laurent

ljanvier@feets-fo.fr

Fonction
Publique

Le ministère de l'Ecologie a entamé depuis le printemps 2021 une négociation sur la discrimination, dans le cadre d'une démarche de labellisation.

Dès l'origine, FO a indiqué qu'elle refuserait de se laisser entraîner dans une opération de communication et d'autosatisfaction de la part de l'administration, simplement pour satisfaire le cahier des charge de cette labellisation. Le niveau d'exigence porté dans les discussions par nos négociatrices Claire Fled et Stéphanie Ferrari-Paillet aura donc été à la hauteur de l'importance que FO porte à la lutte de l'ensemble des sources potentielles de discrimination, au-delà des négociations spécifiques tenant à l'égalité professionnelle et au handicap.

A l'issue de ces discussions, la fédération a pris acte de l'intégration d'un certain nombre de nos constats et revendications, permettant d'envisager que ce projet d'accord, s'il était mis en œuvre, ne constitue pas uniquement la compilation de lieux communs ou d'affichages de principe (ce à quoi aurait conduit le projet dans sa rédaction initiale).

Mais rien n'est gagné sur ce sujet tant que le passage à l'acte n'est pas au rendez-vous... l'enfer étant souvent

DISCRIMINATIONS AU MINISTÈRE DE L'ECOLOGIE : DES MAUX AUX ACTES ?

pavé de bonnes intentions simplement affichées.

Aussi, nous serons particulièrement attentifs sur trois points :

- que le recrutement via les voies statutaires ne soient pas oubliés en tant que vecteur d'égalité des droits ;
- que la politique de développement de l'apprentissage s'inscrive dans une politique structurée et concrète, non en concurrence avec les recrutements statutaires mais en complémentarité (préparation aux concours par exemple) en évitant l'écueil du recrutement privilégié de jeunes surqualifiés et sous-payés ;
- que le souci de diversité du recrutement soit prolongé par une politique de renforcement du lien collectif, au travers notamment des écoles et centres de formation ministériels en tant que creuset d'une culture partagée (la fermeture de l'ENTE apparaissant comme le contre-exemple parfait à plus d'un titre) et des structures et moyens de l'action sociale ministérielles ;
- que la proposition de commission dédiée au suivi des signalements de cas de discrimination soit directement connectée et pilotée

dans le cadre des travaux de l'actuel CHSCT-M, et de la future formation spécialisée du CSA ministériel (FO demandera à ce sujet dès début 2023 une clarification de la cartographie et modalités de fonctionnement des commissions/groupes de travail thématiques relevant des sujets HSCT) ;

- que les premières ouvertures pour réduire les situations de blocage ou de découragement à l'exercice du droit syndical soient réellement traduites dans les faits.

Sur ce dernier volet, les constats portés par FO sur la base de l'enquête conduite auprès des cartels ont clairement permis de mettre la réalité du terrain sous les yeux des décideurs parisiens, avec à la clé de premières ouvertures à concrétiser et élargir :

- la prise en compte des mandats syndicaux dans la fixation des objectifs professionnels ;
- la mise en place d'un dispositif d'alerte nationale sur toute situation d'empêchement/entrave à l'exercice du droit syndical.

Nos militants et représentants sont appelés à en faire bon usage !



ceci n'est qu'



8 MARS: JOURNÉE DES DROITS DES FEMMES

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 dits communistes (parfois jour férié, pour tous ou réservé aux femmes).

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

Une journée pour communiquer

Par nature le 8 mars se veut une journée de communication et d'action pour les droits des femmes.

un journal

Rien d'étonnant à ce que certains en fassent un moment de communication purement marketing et/ou politicien, souvent pour cacher l'absence d'action et d'engagement en la matière le reste de l'année.

Il n'en reste pas moins que la Journée des droits des femmes, que nul ne peut plus ignorer aujourd'hui, est un instant privilégié pour sensibiliser et communiquer autour des inégalités entre femmes et hommes, que ce soit dans le monde, en France, au travail ou dans l'organisation syndicale.

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



Evacuons donc le procès en « com' » de la journée des droits des femmes et passons au concret avec deux thématiques d'actualité.

Mixité au travail

En 2022, la mixité au travail va peut-être enfin devenir un sujet de discussion dans les branches.

Comme le journal spécial égalité 2021 de la FEETS FO le rappelait, **les femmes sont concentrées dans une douzaine de familles professionnelles sur 87.**

A l'heure où les entreprises peinent dans certains secteurs à recruter de la main d'oeuvres, certains employeurs voient finalement dans la féminisation des métiers la possibilité de résoudre leurs problèmes.

Preuve si besoin qu'en matière d'égalité, les employeurs agissent essentiellement sous la contrainte, qu'elle vienne de la loi, du rapport de force, ou du contexte économique.

Comme nous l'avons vu, le manque de mixité de secteurs entiers s'explique par de nombreux facteurs, au premier rang desquels nous retrouvons les stéréotypes de genre, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, ou encore la pénibilité physique (bien que nous ayons vu dans le spécial Egalité que cette pénibilité est fortement sous-estimée et donc non valorisée dans les métiers dits féminins).

Face à cette pénurie de main d'oeuvre et pour attirer les femmes dans les secteurs non mixtes, les employeurs vont donc devoir travailler à l'attractivité des emplois qu'ils proposent, que ce soit en matière de salaire, de rythmes de travail, de pénibilité, etc.

Des points qui feront nécessairement l'objet de négociations avec les syndicats.

Sexisme au travail

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.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a publié en 2016 un tableau récapitulant les statistiques des comportements hostiles (CH) notamment avec une dimension sexiste (CHS), selon tout un ensemble de critères démontrant une grande différence de situation entre hommes et femmes.

Ce que révèle ce tableau c'est la part conséquente que les habitudes et préjugés sexistes prennent dans les relations au travail.

Si les mouvements ponctuels généralement centrés sur les comportements inacceptables voire criminels de certaines personnalités ont permis une prise de conscience collective, il n'en demeure pas moins que la prévention reste un enjeu majeur de l'évolution des mentalités, notamment dans les relations professionnelles.



ceci n'est qu'

Outre les formations et la sensibilisation, qui permettent aussi d'avoir un temps pour interroger les comportements et la façon dont ils sont vécus par les autres, il est nécessaire d'afficher dans l'espace professionnel le refus de tout comportement sexiste participant au harcèlement d'un ou d'une salarié ou créant une ambiance harcelante.

L'absence d'affichage dans l'entreprise traduit au mieux le déni de l'employeur, au pire une certaine complaisance vers des compor-

tement jugés « viriles » qui ne sont en réalité que des agressions ou des insultes inacceptables.

Pour la Journée des droits des femmes 2022, la FEETS FO propose ainsi une série d'affiches pour dire NON aux propos sexuels et sexistes, au harcèlement et aux agressions.

Les comportements hostiles selon quelques caractéristiques de l'individu et du poste de travail

		Femmes			Hommes		
		CH	CHS	CHS parmi victimes de CH	CH	CHS	CHS parmi victimes de CH
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ensemble		36	8	22	33	1	4
Âge	15-24 ans	37	6	17	38	1	3
	25-34 ans	41	12	28	35	1	4
	35-44 ans	37	8	22	38 *	2	4
	45-54 ans	35	7	20	30	1	4
	55 ans et plus	32	5	17	25	1	5
Enfant de moins de 3 ans	Non	36	8	21	33	1	4
	Oui	39 *	12	30	36	1	4 *
Diplôme	Aucun diplôme, CEP, brevet	34	6	17	35	2	6
	CAP, BEP ou équivalent	35	7	20	35	1	3
	Bac	37	7	19	36	1	3
	Bac+2	38	8	22	30	2	5
	Bac+3 ou plus	37	10	28	29	1	4
Catégorie socio-professionnelle	Agriculteurs, artisans, comm., chefs d'ent.	17	6	35	15	1	5
	Cadres et prof. intellectuelle sup.	36 *	9	26	28	1	3
	Professions intermédiaires	40	11	27	33	1	4
	Employés	36	6	17	42	2	6
	Ouvriers	39	9	23	40	1	4
Type d'emploi	Agents de la fonction publique	41	7	17	38 *	2	4
	Non salariés	18 *	5	30 *	15 *	1	6 *
	Salariés du secteur privé	37	9	24	36	1	4
Secteur d'activité	Agriculture	18	4	23	22	1	6
	Industrie	38	10	27 *	36	1	2 *
	Construction	33	8	25	29	1	3
	Services	36	8	22	34	2	5
Quotité	Temps plein	38	9	24	33	1	4
	Temps partiel	33	6	17	31	1	4
Lieu de travail	Un seul établissement	38	8	22	32	1	4
	Plusieurs établissements	35	7	21	37	2	5
	Chez des particuliers ou à domicile	25 *	5	18	36 *	1	2
	Sur des chantiers, en déplacement ou autres situations	39	14	37	25	2	6
Fonctions d'encadrement	Non	35	7	21	34	1	4
	Oui	40	10	25	32 *	1	4

CH = Comportement hostile ; CHS = Comportement hostile à dimension sexiste

* Les chiffres sont suivis d'un astérisque si, dans une analyse toutes choses égales par ailleurs (modèle probit) en deux étapes (encadré 3), les variables socio-démographiques ou du poste de travail expliquant l'existence d'un comportement hostile (1^{ère} étape, colonnes 1 et 4) ou le fait que ce comportement ait une dimension sexiste (colonnes 3 et 6) sont significatives au seuil de 1 %.

Lecture : 36,2 % des femmes ont subi un comportement hostile dans les 12 mois précédent l'enquête Conditions de travail 2013. Parmi elles, 22 % pensent qu'il est lié à leur sexe. Rapporté à l'ensemble des femmes en emploi, 8 % des femmes se disent victimes de comportements hostiles liés à leur sexe.

Champ : personnes en emploi ; France.

Source : enquête Conditions de travail 2013, Dares-Drees-DGAFP-Insee.



LA PARITÉ, C'EST MOI

