



C'est la Gazette

Affaires sociales - Santé - Droits des femmes

Travail - Emploi - Jeunesse et sports

Mars 2021

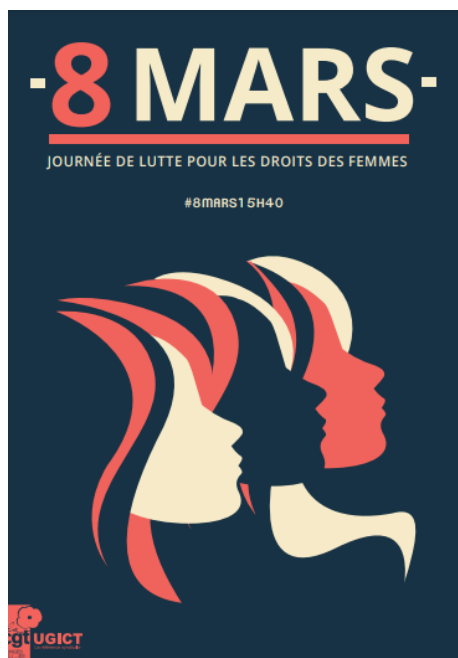
<http://smast-cgt.fr/>



Éditorial

Une Gazette pour les droits des femmes et l'égalité

Le lundi 8 mars 2021 a eu lieu la troisième grève féministe en France. Cet événement a mobilisé des dizaines de milliers de personnes. Depuis le mouvement international #MeToo, la parole s'est libérée sur les violences sexistes et sexuelles. Au travail, les salarié.es et les agent.es publics ne sont pas épargné.es : une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au travail au cours de sa carrière.



Ces mobilisations historiques appellent à poursuivre les luttes pour les droits des femmes. [La CGT en qualité d'organisation féministe et de transformation sociale](#) sera de tous les combats contre les violences et pour l'égalité professionnelle.

Lors du comité technique ministériel de février, l'administration nous a présenté son plan d'égalité professionnelle 2021-2023 et la procédure de signalement des faits de violences sexistes et sexuelles.

Le SMAST-CGT a été contraint de voter contre le plan proposé par l'administration. Si certaines propositions étaient louables, force est de constater que le document ne comportait ni diagnostic, ni moyen financier et n'avait pas d'objectif de réduction des inégalités salariales. Or, dans nos administrations, les femmes continuent de toucher en moyenne 360 euros de moins par mois que les hommes, alors que, l'égalité salariale est inscrite dans la loi depuis 1972. Il est plus que temps d'avancer sérieusement sur ce sujet, le discours d'intention ne suffit plus.

Le SMAST-CGT porte pourtant des propositions et des revendications que vous pourrez découvrir dans les différents articles de notre *Gazette* thématique « droits des femmes et égalité ». En parallèle, nous avons organisé une sensibilisation avec l'association européenne de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (AVFT). Votre syndicat continuera au quotidien à militer pour faire de l'égalité une réalité.

Sommaire

Ministère : un plan pour l'égalité professionnelle vide et creux	p. 2
Sur les ruines du féminisme d'État	p. 3
Les inégalités salariales dans la fonction publique perdurent	p. 4
Avec 46 millions d'euros, supprimons les inégalités salariales !	p. 5
Une timide procédure de signalement des violences et des discriminations	p. 6
Que faire en cas de violences ?	p. 7
Des collages féministes contre le patriarcat !	p. 8
Grossophobie : la double peine des femmes obèses	p. 10
Lutter contre les discriminations à l'embauche	p. 11
Les Femmes de la Commune	p. 12

Ministère : un plan pour l'égalité professionnelle vide et creux

Le comité technique des ministères sociaux (conjoint Travail et Santé-Affaires sociales) est appelé à voter le **plan d'égalité professionnelle 2021-2023** proposé par l'administration.

Ce plan prévoit une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences faites aux femmes au travail. De nombreuses propositions sont intéressantes : travailler à la réduction des inégalités salariales, mettre en place de nouvelles procédures de recrutement et de promotion, renforcer le réseau des référent.es « Égalité », encourager les formations à destination des encadrant.es, etc.

La CGT se félicite que ce sujet soit, enfin, abordé avec sérieux par l'administration. En 2016, nous avons adressé par courrier nos revendications à l'administration, sans recevoir de réponse. Mais, outre le temps perdu pour les collègues, les propositions actuelles ne répondent pas aux enjeux. **Plusieurs sujets sont absents ou ne seront pas traités faute de moyens :**

Inégalités salariales. Le diagnostic des écarts de rémunération n'est toujours pas prêt. Nous ne disposons donc d'aucune donnée. Par voie de conséquence, il n'y a aucune proposition concrète de réduction et de correction des écarts, ni de budget alloué.

Violences au travail. Malgré nos demandes, la question des mesures d'éloignement des agresseurs présumés ne sont pas suffisamment intégrés au dispositif de protection. Or, bien souvent ce sont les victimes qui, faute d'une procédure claire et rapide, sont contraintes au départ... Elles subissent ainsi une double peine avec des conséquences en cascade sur leur santé et leur carrière.

Violences conjugales. Toujours tabou, ce sujet ne fait pas l'objet d'un axe spécifique pour l'administration. Les violences ne s'arrêtent pourtant pas à la porte du ministère et encore moins en télétravail. En tant qu'employeur, l'administration doit agir pour protéger les agent.es. L'octroi d'autorisation spéciale



d'absence, la priorité à l'accès aux logements sociaux, la formation à la détection des signaux faibles et à l'accompagnement de l'encadrement sont autant de mesures manquantes au plan du ministère.

Conditions de travail. Le bilan social précise que plus de 80 % des accidents de travail concernent les femmes (et 92 % des maladies professionnelles). Ces dernières années, les accidents de trajet ont augmenté en particulier en administration centrale. Ce sujet n'apparaît pas dans le plan du ministère.

Les ministères sociaux auraient les moyens, s'ils en avaient la volonté, de résorber les inégalités. Faute de moyens identifiés, chiffrés, de budget fléché ou d'objectif précis, le chemin restera long avant de stopper les violences et les inégalités.

La DRH connaît donc parfaitement les mesures à mettre en œuvre, mais fait le choix de présenter un plan creux, qui n'aura pas d'effet en faveur de la résorption des inégalités, puisqu'il contient bien peu de mesures concrètes. Le plan d'action n'est

même pas basé sur un diagnostic, ce travail n'est pas sérieux... Pourtant l'accord du 30 novembre 2018 était clair : « *une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer* ». Le ministère s'inscrit en faute par rapport à l'accord signé par le gouvernement. Pour toutes ces raisons la CGT a voté contre le plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021–2023.

Mais il n'est pas trop tard pour agir. La CGT porte des propositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des mesures concrètes sont possibles et doivent être ajoutées au plan :

- **Budget de 7 millions d'euros** en administration centrale pour mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes.
- **Compensation financière du télétravail** et de la journée de carence.
- **Titularisation et déprécarisation** de l'ensemble des agent.es de catégorie C.
- **Revalorisation salariale** des métiers très féminisés par des mesures correctrices du régime indemnitaire.
- **Protection des victimes** de violences intégrant mesures d'éloignement des agresseurs présumés.
- **Mesures d'accompagnement** des victimes de violences conjugales (ASA, hébergement d'urgence, aide juridique, formation spécifique...).



Sur les ruines du féminisme d'État

Le **Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)** – constitué d'un service central (au sein de la DGCS) et de son réseau en région et département, environ 150 ETP au total – est la structure administrative chargée de la promotion des droits des femmes et plus largement de l'égalité des sexes. Créé à la fin des années 1980, son histoire est intimement liée à celle du mouvement féministe. De nombreuses activistes, issues de celui-ci, ont investi les postes créés au SDFE et, longtemps, l'institution s'est affichée comme « militante », menant une politique parfois saluée par les associations, s'insérant avec difficulté dans l'appareil d'État. La fusion-acquisition du SDFE par la DGCS lors de la révision générale des politiques publiques de 2007 a mis fin à ce bel âge d'or. Le SDFE a vu depuis ses effectifs et ses moyens en baisse constante et le budget consacré aux droits des femmes et à l'égalité reste le plus petit budget de l'État.

Depuis des années, la CGT et l'intersyndicale du SDFE se sont battues pour sauver les meubles d'un service souvent menacé et défendre des agentes parfois en très grande difficulté. En effet, face au sexisme, porter cette politique publique dans les territoires n'est pas une sinécure... Depuis des années, les ministres passent, déconnecté.es du terrain et de leur administration, et viennent faire au SDFE réuni en « grande messe » les sempiternelles mêmes belles promesses. Mais rien ne change. La reprise en main du service par la « macroniste » nouvelle directrice générale de la cohésion sociale et sa politique de communication orwelienne ne vont pas arranger les choses. Preuves de cette dégradation, la cheffe de service, qui n'est pourtant pas une féministe enragée, est menacée de débarquement et la synthèse de l'actualité du service, outil pluraliste qui a survécu à tous les changements de pouvoirs depuis 2007, vient d'être mis au pas pour devenir un simple instrument de propagande.

Pour en savoir plus on conseillera par exemple « [Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions](#) » de Sandrine Dauphin (in *Pyramides* # 6/2002).

Les inégalités salariales dans la fonction publique perdurent

1972, c'est la date de la première loi sur l'égalité salariale : « à travail de valeur égale salaire égal ». Cinquante ans plus tard, les inégalités salariales sont pourtant toujours là. Cinquante ans que les femmes sont pénalisées financièrement alors que la loi l'interdit.

La fonction publique n'est pas épargnée par les inégalités professionnelles. Certes le statut de la fonction publique est protecteur : outre les garanties sur l'emploi, les grilles indiciaires permettent une progression tout au long de la carrière. Mais les écarts de salaire entre femmes et hommes sont également présents. Les femmes gagnent ainsi des centaines d'euros de moins que les hommes tous les mois et... tout au long de leur carrière.

Pour comprendre ces écarts, le **Centre d'études de l'emploi** a publié en 2016 une note d'analyse pour décomposer le salaire et chercher les sources des écarts (« Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ? »). Le tableau reproduit ci-contre précise ainsi qu'en 2010, les femmes fonctionnaires gagnent 509 € de moins que leurs collègues. Plus d'un quart (27 %) de cet écart s'explique par des écarts de temps de travail. Mais surtout, plus de la moitié de l'écart est dû aux structures organisationnelles de la fonction publique, c'est un phénomène de ségrégation professionnelle.

Cette ségrégation prend de nombreuses formes. Elle se traduit par des inégalités d'accès aux catégories A. Les catégories B et C, plus féminisées, sont ainsi bloquées dans leur carrière, les promotions étant de plus en plus rares. À l'inverse, les catégories A+ sont majoritairement composées d'hommes. La note précise aussi que les femmes sont surreprésentées au sein des ministères sociaux et de l'Éducation nationale, des ministères qui rémunèrent en moyenne moins que ceux des Affaires étrangères ou de l'Écologie qui eux sont davantage masculinisés.

Au sein même des ministères sociaux, les écarts sont tout aussi présents (voir tableau ci-dessous). Ainsi, le bilan social de 2019 indique que les femmes gagnent en moyenne 4 350 euros de moins par an que leurs

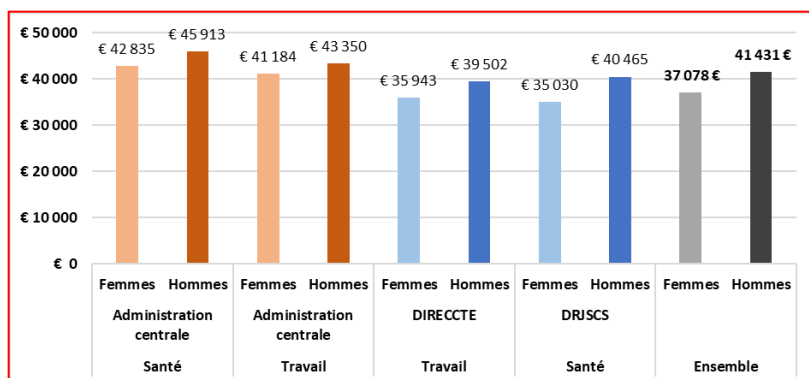
	Fonction publique Etat (FPE)	
	Euros	%
Ecart de salaire femmes-hommes	509 €	-23%
Différence d'âge	55 €	11%
Différence de temps de travail	138 €	27%
Ségrégation professionnelle	274 €	54%
dont inégale répartition :		
entre les catégories	97 €	19%
entre les ministères / filières	64 €	13%
entre les corps	101 €	20%
entre les grades	12 €	2%
Inégale attribution de primes	7 €	1%
Partie "inexpliquée" par le modèle	35 €	7%

Poids des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires de la fonction publique. Source : SIASP

collègues hommes, soit 360 euros de moins chaque mois. En moyenne les femmes touchent 37 078 euros par an au sein des ministères sociaux tandis que les hommes perçoivent en moyenne 41 431 euros.

Le diagnostic attendu de la DGAFP, fera certainement la même analyse que le CEE. Il ne fait pas de doute qu'une grande part des écarts de salaire sont dus à une structure inégalitaire des salaires. Un directeur (emploi fonctionnel) gagne près de quatre fois plus qu'une agente de catégorie C dans nos ministères. Il est temps de s'attaquer sérieusement à cette exigence de justice et de sortir des discours de communication qui n'ont que trop duré.

Ainsi **nos revendications** portant sur le déblocage des carrières (promotions et concours) sur les revalorisations des bas salaires, sur le dégel du point d'indice sont autant de mesures de justice sociale mais qui répondent aussi aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Salaire moyen annuel des femmes et des hommes au sein des ministères sociaux en 2019. Source : bilan social 2019

Avec 46 millions d'euros, supprimons les inégalités salariales !

46 millions, il s'agit de l'enveloppe budgétaire nécessaire chaque année pour que le ministère rattrape le retard de l'écart de rémunérations en défaveur des femmes.

Depuis des mois, la CGT attend les résultats de l'expertise du ministère sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En 2019, la DGAFP a justement mis en place un outil de décomposition des écarts à destination des ministères. La CGT est plus qu'impatiente de pouvoir avancer concrètement.

Mais en attendant, le bilan social est clair : quand on compare le salaire moyen des femmes et celui des hommes : il existe un écart de 11 %. Dit autrement les femmes gagnent 11 % de moins que leurs collègues, dit encore autrement, chaque mois elles touchent en moyenne 360 euros de moins.

Rapporté au nombre de femmes dans les ministères des affaires sociales, on aboutit à un écart de 46 millions d'euros par an. C'est donc la somme qu'il suffit de débloquer pour que, dès demain, il n'y ait plus d'écart de rémunération.

Un choix politique fort

Le plan égalité professionnelle liste l'ensemble des thématiques qu'il faudra aborder pour corriger ces inégalités : déroulé de carrière, primes, blocage des grades, ouvertures des postes aux concours, revalorisation des métiers féminisés, mais aussi des sujets directement liés comme la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, accompagnement à la parentalité, gestion des temps, etc.

Ces mesures pour être réellement traitées doivent être financées. Car comment augmenter le salaire des femmes sans argent ? Il n'y a pas de recette miracle en matière de politique salariale. Pour corriger réellement des inégalités structurelles ou des discriminations, il faut un budget dédié.

Mettre fin immédiatement aux inégalités

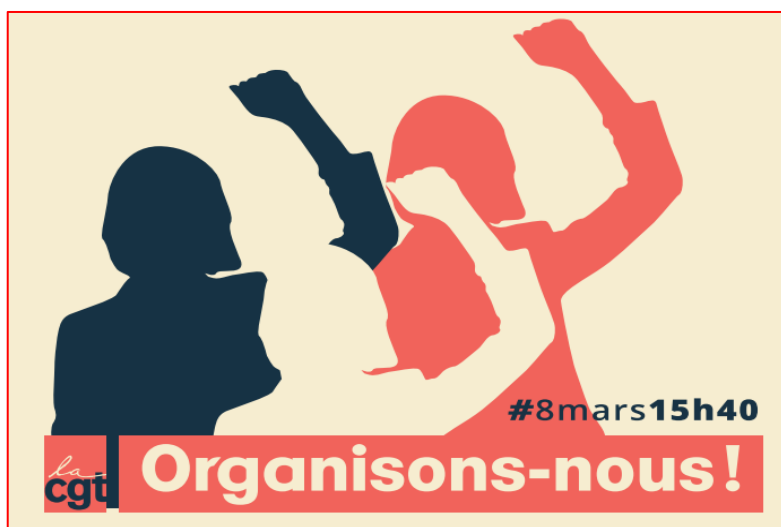
Les femmes ne sont pas en reste en matière de conditions de travail : elles subissent de plein fouet les restructurations en cours, elles sont plus souvent victimes d'accident de travail, de maladie professionnelle, elles sont surreprésentées dans les emplois de catégorie C et B, leurs carrières sont bloquées faute de place aux concours ou d'avancement de grade. Et après toutes ces épreuves, les pensions de retraite sont souvent indécentes. Bien loin d'être un cadeau, les 46 millions d'euros seraient une juste mesure de rattrapage.

Ce serait une mesure universelle de rattrapage d'une inégalité qui n'a que trop duré et perduré. Avec 46 millions, l'administration pourrait avancer sérieusement et travailler sereinement à la réduction des écarts.

Une revendication élémentaire !



Malgré les règlements et les recommandations, les horaires des réunions, qu'elles se tiennent en présentiel ou à distance, restent discriminant, en particulier pour les parents. C'est pourtant simple ! Pas de réunion avant 9 h, après 18 h et pas de réunion pendant la pause méridienne. Pas de début de réunion après 17h et pas de réunions stratégiques le mercredi !



Webinaire CGT

La CGT organise un webinaire « Investir dans le secteur des soins et des liens, revaloriser les métiers à prédominance féminine » qui se déroulera le jeudi 1^{er} avril 2021 de 9h30 à 12h45.

<https://cloud.agoraevent.fr/Site/181606/8168/Event>

Une timide procédure de signalement des violences et des discriminations

Lors du comité technique ministériel du 9 février, l'administration a présenté pour information son projet de procédure de signalement des violences, discriminations, agissement sexistes et harcèlement conformément à la loi d'aout 2019 et au décret de mars 2020.

La procédure de signalement des violences, discriminations, agissement sexistes et harcèlement est une étape essentielle pour lutter contre les violences. D'ailleurs, la CGT a mis en place depuis 2016 une cellule interne de veille contre les violences sexistes et sexuelles.

En CTM, la CGT a soulevé de nombreux points qui n'ont pas toujours obtenus de réponse de la part de notre employeur. Les élu.es ont dénoncé les travers d'un projet de procédure lourde et décourageante pour les victimes.

La parole de la victime

Dans le document présenté, la victime devait remplir une fiche de signalement détaillée et formalisée. Or, c'est à l'administration d'accueillir la parole de la victime, qu'elle qu'en soit la forme, de procéder au signalement et de lancer la procédure. Le service DRH a donc été amené à préciser que la fiche de signalement n'était qu'une option pour la victime.

La CGT a aussi demandé que soit précisé les étapes de réception de la plainte. Par exemple, le délai de traitement était dramatiquement trop long : une victime devait attendre 15 jours pour obtenir un simple accusé réception de son signalement.

Nous avons rappelé que la procédure de l'Education nationale accusait réception, quel que soit le médium, sous 48 heures. Par ailleurs, un délai « de 3 mois » était indiqué sans savoir si la procédure commençait ou finissait au terme de ce temps. Grâce à notre intervention, le DRH s'est engagé à raccourcir les délais.

Des questions sans réponse

Plusieurs autres questions de notre syndicat sont restées sans réponse :

Les formations des encadrant.es qui peuvent être amenés à accueillir la parole de la victime : qui est formé ? quel est son contenu ? combien de temps ? est-elle obligatoire ?

La protection de la victime n'est pas systématique (le projet d'arrêté prévoit « les actions peuvent avoir pour objet de mettre l'agent en sécurité »), les mesures conservatoires contre l'auteur présumé doivent être actées dans

l'arrêté. Le service RH indique que cette mention sera insérée dans l'arrêté mais sans plus de précision.

De même, **les mesures de protection des témoins** devraient être précisées.

La hiérarchie défaillante sera-t-elle sanctionnée ? En particulier, si elle ne procède pas au signalement, il y a faute, pouvant mettre en danger la santé physique et mentale de la victime.

Le SMAST-CGT restera donc particulièrement vigilant et exigeant. Il continuera de se mobiliser pour améliorer la prévention, la détection et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

En 2020, la CGT a publié un guide pratique très complet intitulé « [Combattre les violences sexistes et sexuelles](#) ». Il est disponible en ligne et librement accessible, vous y retrouverez nos outils, conseils et revendications en matière de prévention, de protection et de sanction.

Vous entendez des blagues sexistes au travail qui vous mettent mal à l'aise ? On vous fait des remarques sur votre tenue ? Vous êtes victimes de harcèlement ? Vous avez été témoin de faits ou de propos qui vous ont choqués ?

Vous pouvez nous contacter et venir en parler dans nos permanences, nos échanges seront strictement confidentiels.



[Un guide pour combattre les violences à télécharger sur le site de la CGT](#)

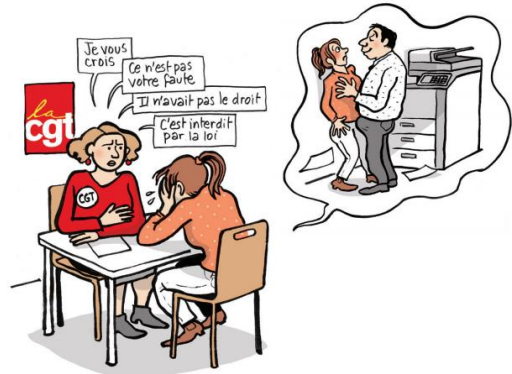
Que faire en cas de violences ?

Nous avons rencontré la très active Anne-Charlotte Gelty, directrice du Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF) de Nanterre. Elle répond à nos questions concrètes sur l'attitude à adopter en cas de violences sexistes ou sexuelles.

Si on est témoin d'une situation d'agression sexuelle ou sexiste, comment faut-il réagir ?

L'agression sexuelle est un délit. Si on est témoin on doit le dénoncer ; c'est même obligatoire si la victime est mineure. Tout dépend du contexte (une collègue ? une inconnue dans la rue ?) : **il faut donc proposer son aide à la victime** et voir ce qu'elle veut faire. Lui rappeler que ce qui vient de se passer c'est interdit, que la loi la protège, qu'il y a des recours et des associations spécialisées pour l'aider et l'accompagner.

Si elle ne souhaite pas agir en justice, il faut respecter son choix, son rythme (dans la mesure où elle n'est pas en danger). Lui dire qu'on est là pour elle. Si on est témoin de propos ou gestes sexistes au travail, on peut intervenir de suite pour signifier la gravité des faits. C'est souvent plus facile de réagir lorsqu'on n'est pas directement visé. On peut utiliser l'humour ou le rappel à la loi tout simplement.



Dessin de Claire Robert

Si on est victime, où peut-on aller pour être écouté ? aidée ?

Il existe de nombreuses associations comme les CIDFF qui accompagnent les femmes victimes de violences : informations juridiques et soutien psychologique sont possibles.

À quoi ça sert de déposer plainte ? comment faire ?

La plainte permet d'ouvrir une enquête et d'envisager des poursuites pénales. Celle permet de sanctionner l'auteur (vertu pédagogique) et de réparer la victime (indemnisation possible). On peut déposer plainte dans n'importe quel commissariat. On ne peut pas refuser de prendre votre plainte. Il est bien sûr possible de se faire accompagner.

Et si ça se passe au travail, comment faire ?

Si on est victime d'une agression sexuelle sur son lieu de travail on doit prévenir sa hiérarchie pour une protection et pour que l'auteur des faits soit sanctionné (sanction disciplinaire). On peut en parallèle déposer plainte (pénal). Les entreprises ont l'obligation de protéger les salarié.es, même celles victimes de violences conjugales. L'entreprise peut avoir un affichage, une communication claire sur ces sujets, une cellule d'écoute ou d'aide, une boîte mail dédiée, une aide juridique... Il existe parfois des services sociaux en entreprise. On peut demander la protection fonctionnelle lorsqu'on est fonctionnaire.

Où trouver de l'aide ?

Si vous êtes victime, vous pouvez vous rendre dans le CIDFF le plus proche de chez vous :

<https://fncidff.info/les-cidff/cidff-a-votre-service>.

Vous pouvez aussi faire appel à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <https://www.avft.org>.

Si vous avez besoin d'aide pour votre demande de protection fonctionnelle, vous pouvez venir nous voir à la CGT ou vous servir de la boîte à outil de l'AVFT : <https://www.avft.org/boite-a-outils/>

Pour aller plus loin...

CONSENT
IT'S SIMPLE AS TEA

[Une vidéo pour illustrer, à travers la métaphore de la tasse de thé, ce qu'est le consentement à une relation sexuelle](#)



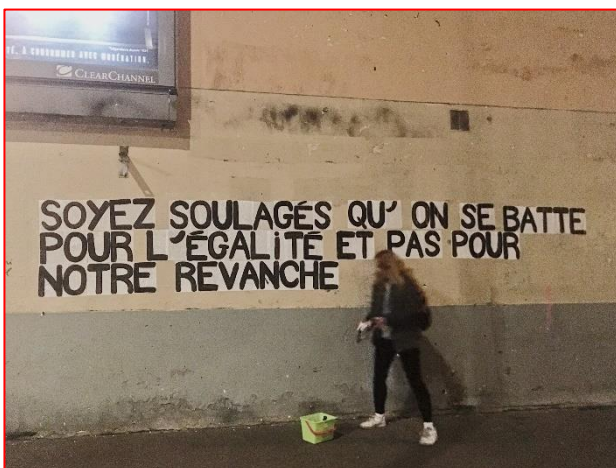
[Les explications de Ernestine Ronai sur la différence entre le conflit et la violence dans un couple](#)

Des collages féministes contre le patriarcat !

Vous les avez sans doute vu sur les murs de nos villes : des militantes féministes se réapproprient l'espace public par des actions de collages nocturnes. Les colleuses le disent : « coller c'est libérateur et fort ». Nous vous présentons dans ces pages des exemples grâce à des photos prises et postées sur les réseaux sociaux par différents groupes.



Les « colleuses » demandent l'écoute et le respect pour les victimes. Elles demandent des mesures punitives contre les violeurs, les agresseurs et les harceleurs. Elles demandent des mesures préventives, dans et hors des murs : « Honte aux violeurs, aux harceleurs et aux administrations complices. »





*Les étudiant.es aussi sont victimes et témoins de la culture du viol. L'inertie rend complice.
Il faut réagir et confronter les agresseurs et les violeurs*



Les ministres de l'Intérieur et de la Justice dans le collimateur des féministes. En France, en 2021, le patriarcat détruit et tue encore : plus d'une centaine de femmes sont tuées par leur conjoint ou ex-conjoint chaque année. Près de 100 000 femmes sont victime de viols, sans compter les mineures. Et combien de victimes oubliées ?



*En août 2020, le mouvement féministe des collages de rue fêtait son premier anniversaire.
[Retrouver ici le sujet et les témoignages diffusés à cette occasion sur France Inter.](#)*

Grossophobie : la double peine des femmes obèses

Nous avons eu la chance de pouvoir converser avec la passionnante Gabrielle Deydier, autrice et réalisatrice qui s'est fait connaître par son premier ouvrage On ne naît pas grosse publié en 2017 aux éditions Goutte d'Or. En 2020, elle a coréalisé pour Arte un documentaire intitulé On achève bien les gros.

La première question qu'on lui a posée c'est de savoir comment il fallait parler ; elle nous a répondu très simplement : « il faut parler des gros ». Gros (*lire grosse et gros* NDR) n'est pas un gros mot... Par contre, être gros c'est souvent être victime de comportements stigmatisants et de discriminations ; encore plus quand on est une femme. Cet échange nous a fortement interpellé et ne nous laisse pas indifférent ; c'est pourquoi, il est important pour nous de mieux connaître la grossophobie et de la combattre.

Quelle est la réalité de l'obésité en France ?

J'ai l'habitude de dire « dis-moi combien tu pèses et je te dirais combien tu gagnes ». L'obésité touche 17 % de la population en moyenne en France mais c'est 26 % chez les smicards, 30 % chez les gens au RSA mais seulement 7 % des 4000€ et plus. On a un vrai stigmat social.

Géographiquement, il y a plus d'obèses là où il y a le plus de chômage, d'alcoolisme, de dépression. Cela concerne plutôt la périphérie et le milieu rural. De fait, il y a peu de gros en centre-ville car ce sont plutôt là où il y a les cadres... Les gros dans les centres-villes sont en général des agent.es d'entretien, des caissières... plutôt des salarié.es précaires, qui viennent pour travailler dans le centre mais qui n'y vivent pas.

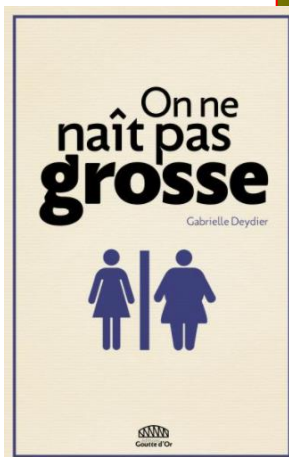
Plus on est obèse jeune, plus on développe des réflexes d'autocensure car il n'y a pas de modèle et que l'on n'est pas encouragé à réussir. Très jeune, les enfants intègrent que l'obèse, c'est celui à rejeter, le loser, celui qui « n'est pas capable de... »

Si le taux d'obésité hommes-femmes est quasiment équivalent, 80 % des chirurgies bariatriques (les techniques chirurgicales pour traiter l'obésité) sont faites sur des femmes. Cela reflète les injonctions faites aux femmes et les oppressions sur les corps. C'est une double peine d'être une femme obèse.

Qu'est-ce que la Grossophobie ?

C'est l'ensemble des discriminations dirigées vers les personnes qui sont grosses. Cela revêt plusieurs formes... La grossophobie du quotidien : ce sont les réflexions faites sur les personnes grosses. Par exemple, tu fais tes courses et on commente ton panier en disant que ce n'est pas bien pour toi ou tu entends des insultes comme « sale grosse »... Il y a aussi la grossophobie liée au travail : ce sont les discriminations à l'embauche et dans l'emploi en raison du poids. Il faut savoir qu'une femme obèse est

huit fois moins employable qu'une femme qui ne l'est pas (contre un homme obèse qui est trois fois moins employable qu'un homme qui ne l'est pas).



On en est sûr ? Tu as des exemples ?

Le sociologue Jean-François Amadieu a démontré, par du teasing, qu'en France on n'embauche moins les gros dans tous les types de boulots et pas que seulement ceux en lien avec clientèle. Ainsi, à l'embauche, j'ai pu entendre « on n'a pas d'uniforme à ta taille ». Certains centre d'esthétique n'ont que des costumes de la taille 34 à 44 ; donc si tu es au-dessus du 44 on ne t'embauchera pas car on te dira que tu ne rentres pas dans le costume. En résumé, on n'embauche pas les gros, et quand ils sont embauchés, ils sont moins bien payés. Dans une vaste étude internationale intitulée « Fat doesn't pay », des chercheurs ont établi une corrélation entre salaire et surpoids : les gros sont en moyenne payés 18 % de moins. Au travail, ce sont aussi des injonctions à être plus présentables que les collègues et des réflexions que l'on peut entendre au quotidien : « le QI est inversement proportionnel à l'IMC », « toi tu n'as pas le souci de la retraite, tu crèveras avant dans ta graisse », « je ne veux pas travailler avec une grosse »...

Et dans le milieu médical ?

La grossophobie médicale existe ! Ce sont aussi bien des médecins qui ne s'équipent pas (par exemple ils n'achètent pas de rallonge pour prendre la tension alors que ça coûte 30€) ou le manque global d'équipement dans hôpitaux (table d'opération non adaptée, quasi pas d'ambulance adaptée, peu de fauteuils roulants ou de lits adaptés dans les hôpitaux, etc.) alors que l'obésité touche 17 % de la population en France.

Lutter contre les discriminations à l'embauche

Sexisme, racisme, apparence physique, situations de handicap... Contrairement aux idées reçues, il existe des mesures simples et efficaces relayées par la CGT pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

La CGT demande des avancées dans les entreprises et dans la Fonction publique en matière de discriminations à l'embauche et milite pour :

- mettre en place un **registre des embauches** qui recense les CV reçus et les recrutements effectués, en précisant les sexes, noms, prénoms, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidats ;
- remettre une **notification des droits** lors de chaque entretien d'embauche rappelant les questions qui ne doivent pas être posées lors de l'entretien et les coordonnées des instances recours en cas de non-respect (représentants du personnel, défenseur des droits...)
- mettre en place d'une **commission de suivi** annuelle paritaire qui analyse les candidatures et embauches réalisées ;
- la **diversification des réseaux de recrutement** (par exemple ne pas s'adresser qu'à certaines écoles lorsqu'il s'agit de recruter et passer des annonces dans des journaux divers) ;

- la **facilitation de l'accès des organisations syndicales** aux procédures de testing pour évaluer les pratiques des entreprises et administrations.

Nous proposons aussi **des outils** pour lutter contre les discriminations dans l'emploi (rémunération, déroulé de carrière, accès à la formation...) avec :

- l'ajout dans les bilans sociaux d'un indicateur permettant de mesurer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) sur les carrières. Cet indicateur sera ensuite un point d'appui pour gagner un égal déroulement de carrière pour toutes et tous ;
- l'intégration de cette question dans les négociations annuelles obligatoires et l'étude du déroulement de carrière avec la mise en place de l'outil nuage de point par accord collectif ;
- l'attribution de moyens et notamment ceux des représentants du personnel pour combattre les discriminations.

Violences : des formations pour aller plus loin...

Le collectif **#NousToutes** organise des formations en ligne disponibles en replay comme par exemple « Contre les violences sexistes et sexuelles » (deux niveaux), « Histoire des violences sexistes et sexuelles », « Éduquer à la non-violence », « Mécanismes des violences sexistes et sexuelles », « Prendre soin de soi quand on milite contre les violences sexuelles », « Violences sexistes, sexuelles ou LGBTIphobes dans l'enseignement supérieur ».

<https://www.noustoutes.org/formations-lives/>



Faire revivre une camarade...

Martha Desrumaux, militante féministe, syndicaliste à la CGT et communiste a été une figure de la résistance dans le Nord. Elle a été déportée camp de concentration de Ravensbrück pendant plus de trois ans. Ouvrière à neuf ans, analphabète, elle est devenue à force de révolte et d'engagement une des premières femmes élues du peuple français. En 1945, elle est élue au conseil municipal de Lille et est nommée déléguée représentante des déportés dans l'Assemblée consultative. Personnage emblématique de la lutte sociale dans le film *La vie est à nous* de Jean Renoir, Martha Desrumaux est pourtant tombée dans l'oubli à sa mort en 1982. A nous de faire revivre sa mémoire.

[Allez voir ou revoir le documentaire réalisé par François Perlier *Le souffle de Martha* suivi d'un débat sur la chaîne LCP](#)

Les Femmes de la Commune

Pour l'historienne Mathilde Larrère, « Les féministes actuelles devraient se revendiquer de la Commune », (entretien à Libération le 22 mars 2019). Selon elle, « limiter le féminisme et la citoyenneté à la question du droit de vote est une erreur, conduisant à effacer des mémoires une partie essentielle de notre passé politique. Et de souligner l'importance des communardes et l'implication constante des femmes, de la Révolution aux Gilets jaunes, dans les révoltes populaires.

Les événements de la Commune de Paris de 1871 furent un grand moment de notre histoire sociale. Pourtant, ils ont été largement occultés. On ne retient d'eux que le côté insurrectionnel, le roman *L'insurgé* de Jules Vallès, « le temps des cerises ». Du reste, l'historiographie officielle a tout fait pour que notre mémoire collective en perde la trace. Pourtant, le souffle de la Commune reste bien vivace, et avec la célébration du 150^e anniversaire de ces événements des pans entiers de cette histoire jusqu'ici passablement oubliés resurgissent. Il en est ainsi du rôle des femmes dans ce mouvement. Il fut plus important que l'on ne croit et de surcroît novateur. Des thèmes tels que l'égalité, notamment salariale, entre les femmes et les hommes furent hautement revendiqués par les Communardes.

Les femmes qui se jetèrent dans la lutte pour la défense de la Commune et de ses idéaux furent des milliers. Elles étaient ouvrières, travaillant dans l'industrie textile, institutrices, journalistes ou romancières. Elles ne cherchèrent pas à occuper des postes d'autorité au sein du gouvernement de la Commune. Leur objectif était d'impulser des revendications et des actions sur le terrain. Pour elles, la Commune ne devait être qu'une phase transitoire vers une société égalitaire...



Ce furent elles qui au petit matin du 18 mars 1871, car tôt levées pour aller travailler, empêchèrent que les canons de la Garde nationale entreposés à Montmartre ne soient récupérés par la troupe envoyée par Thiers. Ce furent elles aussi qui persuadèrent la troupe de fraterniser avec les insurgés. On les trouva nombreuses à construire des barricades pour stopper l'avancée des Versaillais, à les défendre et à y succomber les armes à la main. Mais leur action ne s'arrête pas là. Elles animèrent des clubs au sein desquels on débattait d'égalité, d'accès au travail, d'égalité civique pour les femmes mariées, du droit au divorce (interdit par le code civil), d'école primaire pour les filles... Elles s'organisèrent en coopératives de travail dont la propriété collective appartenait aux femmes, avec ce mot d'ordre « *le travail des femmes étant le plus exploité, sa réorganisation immédiate est donc de toute urgence* »...

Beaucoup d'entre elles furent fusillées lors des combats puis au mur des fédérés du Père-Lachaise, beaucoup furent condamnées et déportées au bagne comme par exemple Louise Michel. Les aspirations qu'elles soulevèrent pour les femmes ont continué depuis cette époque à fonctionner comme autant de brulots éclairant les époques postérieures. En outre, en devenant actrices des événements qui se déroulaient dans Paris, elles ont fait la démonstration que les femmes pouvaient prendre en main leur destin et qu'elles n'étaient pas des êtres soumis. C'est dans cet aspect des choses que réside la principale victoire de ces femmes qui ont fait la Commune de Paris. Elles ont manifesté leur dignité à une époque où cette qualité n'était reconnue à aucune femme.

Ce rappel du rôle joué par les femmes à Paris, durant le printemps 1871, met en exergue l'importance jouée par les femmes dans toutes les luttes sociales intervenues depuis la Révolution française jusqu'à la crise des Gilets jaunes où les femmes étaient surreprésentées dans les manifestations (56 %) sans oublier le rôle éminent joué par plusieurs d'entre elles. Comme le disait Aragon chanté par Jean Ferrat : « la femme est l'avenir de l'Homme » !

Pour contacter la CGT au ministère :

SMAST CGT - pièce 0428 - 14 avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 50 19 - 72 46 - 45 46

syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr - <http://smast-cgt.fr/>

Mirabeau : pièce 1020 - Tél. : 01 44 38 34 64 - cgt.centrale@travail.gouv.fr