


Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

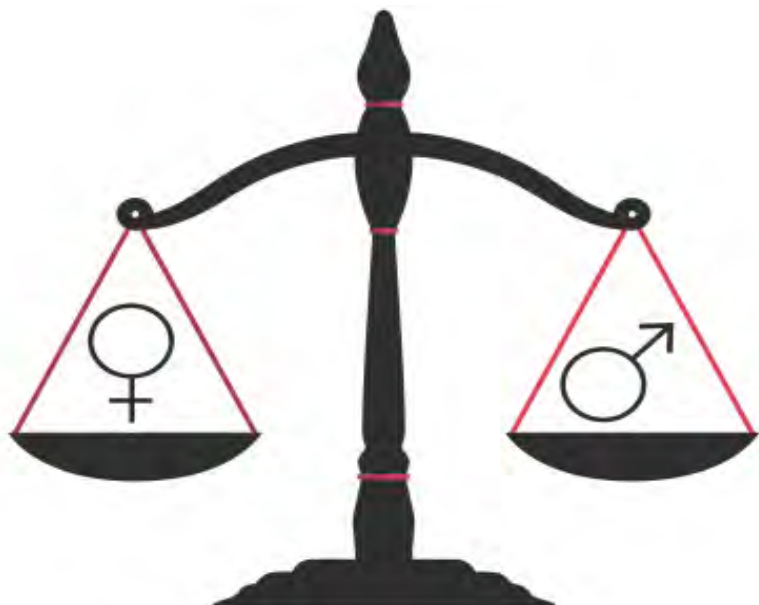


**15H40 !
TU BOSSES
GRATOS !**

**QUOI !
MÊME EN
2019 !**

8 MARS 2019

N° 64



4



12



9



8



11

3 ACTUALITÉS

Édito

4 JURISPRUDENCES

- Prévenir les agissements de harcèlement sexuel exige des actions précises et adaptées de la part de l'employeur
- Réparation du préjudice en cas de harcèlement sexuel
- Le harcèlement sexuel peut être démontré par des attestations des victimes

De nouvelles obligations pour les employeurs au 1^{er} janvier 2019

- Désigner des référent-es pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Informer les salarié-es des actions contentieuses (civiles et pénales) ouvertes en matière de harcèlement sexuel

5 VU DU TERRAIN

- Le sexe du télétravail à la DGFiP
- Une étude sociologique sur la place des femmes dans la fédération SUD PTT
- Des atteintes à la santé des femmes du fait du travail mises en lumière

8 ICI ET AILLEURS

- La reconnaissance du harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental : une décision qui fera date
- Des formations syndicales pour l'égalité femme-homme et l'émancipation de tou-te-s !

9 L'INVITÉE

Margaret Maruani

Les inégalités ici et maintenant
Femmes et hommes sur le marché du travail

11 ACTION SYNDICALE

Le protocole égalité professionnelle
Femmes /Hommes dans la fonction publique

12 PARUTIONS

- Travail gratuit : la nouvelle exploitation ? par **Maud Simonet**
- Le Ministre est enceinte ou la grande querelle de la féminisation des noms par **Bernard Cerquiglioni**
- Les Invisibles par **Louis-Julien Petit**



La commission conditions de travail a décidé de profiter de la date du 8 mars journée internationale de lutte pour les droits des femmes, pour consacrer un de ses bulletins « Et Voilà » aux conditions de travail des femmes. En effet celles-ci restent marquées par de fortes inégalités qui sont toujours malheureusement le prolongement de la division du travail entre femmes et hommes ainsi que des rapports de domination à l'égard des femmes. En effet « Le monde du travail n'est toujours pas mixte » comme le montre Margaret Maruani dans son article et contrairement à certaines idées « il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité ». C'est toujours la lutte qui permet des avancées, c'est d'ailleurs la conclusion de l'article sur l'accord égalité professionnelle dans la fonction publique.

Aujourd'hui beaucoup trop de femmes sont précarisées dans leur emploi du fait d'une succession de contrats de travail à durée très déterminée auprès parfois de plusieurs employeurs, à temps partiel imposé, aux horaires atypiques, avec de faibles salaires en contrepartie de tâches souvent pénibles, mais non reconnues en tant que telles. Ces situations faites aux femmes peuvent être lourdes de conséquences sur leurs conditions de travail, leurs conditions de vie et au final sur leur état de santé. Beaucoup de travailleuses connaissent une usure professionnelle prématurée.

D'où l'intérêt de disposer d'études spécifiques sur les conditions de travail des femmes dont l'objet est de montrer les liens entre santé au travail et genre ainsi que les inégalités entre la nature du travail des femmes et celui des hommes. Dans ce numéro nous parlons de l'étude menée par la caisse nationale d'assurance maladie qui a montré que les affections psychiques liées au travail touchent plus les femmes que les hommes. Il en est de même des résultats de l'analyse sexuée des accidents du travail et des maladies professionnelles réalisée par l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT). Nous devons toutes et tous nous appuyer sur ce type d'enquêtes pour rendre visibles dans nos entreprises et administrations les atteintes à la santé et à la dignité des femmes au travail.

Par ailleurs l'analyse du bilan d'une période d'expérimentation du télétravail (même si elle ne recouvre qu'un faible nombre d'agent-es) à la direction générale des finances publiques est très édifiante : elle montre que très majoritairement ce sont des femmes qui ont demandé à bénéficier de cette forme de travail. Ceci est très révélateur de l'absence d'évolution de la répartition des tâches domestiques au sein de la structure familiale et du danger que peut représenter pour les femmes l'extension de cette modalité de travail.

Nous avons également tenu à signaler dans ce numéro l'avancée que représente pour les femmes la reconnaissance par le tribunal d'Orléans du harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental et l'intérêt pour les équipes syndicales de s'appuyer sur les arguments du Défenseur des droits repris par le tribunal. La révélation publique du cyber harcèlement dont ont été victimes des femmes journalistes est une autre illustration de la réalité des rapports de domination masculine et des discriminations systémiques à l'œuvre dans les milieux de travail.

Enfin il nous a semblé important d'évoquer la démarche de la fédération Sud PTT d'engager une étude sociologique sur les obstacles à la participation des femmes et à leur présence aux fonctions dirigeantes du syndicat. Il va sans dire que nous attendons beaucoup de cette enquête dont les résultats pourront certainement être très utiles à d'autres syndicats ou fédérations de Solidaires.

Intégrer le genre dans l'analyse des conditions de travail c'est se confronter au réel de l'activité des salariées. De ce point de vue les commissions « Femmes » et « Conditions de travail » de Solidaires sont convaincues que c'est par le biais des formations aux conditions et à la santé au travail comme à la lutte contre les stéréotypes et contre les violences sexistes et sexuelles au travail afin de parvenir à une prise de conscience des militantes et des militants pour véritablement combattre les mécanismes et conséquences d'un système de domination et ses implications au travail.

Prévenir les agissements de harcèlement sexuel exige des actions précises et adaptées de la part de l'employeur

Dans cette affaire, une salariée signale au responsable du site des faits d'attouchements de la part d'un de ses collègues. Quelques jours après, elle est placée en arrêt de travail et dépose une plainte au commissariat. Ensuite, elle saisit les prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

L'employeur fait valoir auprès des juges de sa réactivité dès qu'il avait été informé des faits : convocation du CHSCT en réunion extraordinaire, enquête interne, mutation du salarié qui avait commis les faits...

Mais l'analyse des faits, comme le refus d'accorder à la salariée le changement d'horaires qu'elle avait demandé immédiatement après les faits ou encore la décision de ne muter l'auteur des faits qu'au bout d'un mois et demi, n'a pas convaincu les juges pour lesquels l'entreprise a « *déployé une énergie très relative à l'issue des révélations de celle-ci* ».

La cour de cassation a donc confirmé le jugement de la cour d'appel, qui a fait ressortir que « *l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et, notamment, n'avait pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, et qu'il n'avait pas pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par la salariée* ».

Cass. Soc., 13 décembre 2017, n°16-14-999

Réparation du préjudice en cas de harcèlement sexuel

Dans cette affaire, une salariée victime de harcèlement sexuel a obtenu une double réparation au titre :

- d'une part, du harcèlement sexuel subi ;
- et d'autre part, du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Pour la cour de cassation « *les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques* ».

La réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel repose sur les dispositions de l'article L. 1153-1, selon lesquelles « *Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel (...)* ».

Quant à la violation de l'obligation de prévention, elle s'appuie sur les dispositions de l'article L. 1153-5 du Code du travail, selon lesquelles : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* ».

Par ailleurs, ce jugement confirme « *qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* ».

Cass. Soc., 17 mai 2017, n°15-19300

Au travers de ces deux arrêts, la cour de cassation a transposé au harcèlement sexuel la jurisprudence qu'elle a dégagée pour le harcèlement moral.

Le harcèlement sexuel peut être démontré par des attestations des victimes

Dans cette affaire, quatre stagiaires s'étaient plaintes d'actes de harcèlement sexuel de la part d'un formateur et avaient produit des attestations relatant les faits. L'employeur avait licencié ce dernier pour faute grave, en s'appuyant sur ces attestations. Le salarié avait contesté son licenciement en faisant valoir l'absence de caractère « spontané » des témoignages des stagiaires, l'absence d'enquête de la part de l'employeur et l'absence d'autres témoignages. La cour d'appel lui a donné raison jugeant que les attestations produites n'avaient pas de valeur probante.

Mais la cour de cassation en a décidé autrement. Considérant les témoignages graves, concordants et suffisamment précis pour leur accorder du crédit et qu'ils sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel, elle en conclut que le licenciement est justifié.

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n°17-24794

De nouvelles obligations pour les employeurs au 1^{er} janvier 2019

Désigner des référent-es pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

(article L 1153-5-1 du code du travail)

Toute entreprise d'au moins 250 salarié-es ainsi que tout comité social et économique (CSE) quel que soit son effectif doivent désigner un-e référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont le rôle est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es ».

Leurs coordonnées doivent être communiquées aux salarié-es.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit un dispositif similaire.

Informers les salarié-es des actions contentieuses (civiles et pénales) ouvertes en matière de harcèlement sexuel

(article L 1153-5 du code du travail)

En plus de l'obligation de porter à la connaissance des salarié-es la définition du harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal) l'employeur doit également les informer des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits, référent-e sexisme de l'entreprise et du CSE).

Le sexe du télétravail à la DGFIP



Considéré comme emblématique des transformations qui touchent actuellement le monde du travail [Rey, Sitnikoff – 2006], le télétravail à domicile se développe aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique depuis la loi Sauvadet¹. Dans l'administration publique, le télétravail est défini comme un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle².

En permettant aux agent-e-s des Finances Publiques de travailler à domicile, la Direction Générale des Finances Publiques a expérimenté, avant de la déployer plus largement, cette nouvelle organisation du travail dès février 2017. Dans son bilan social 2017, elle revient sur cet essai de façon chiffré et l'on apprend que 70 % des travailleurs à domicile sont en réalité des travailleuses à domicile³.

En effet si l'on considère que l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, il n'est pas étonnant de constater qu'alors que les femmes consacrent en moyenne 3h30 par jour aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes⁴, ce sont elles qui se retrouvent massivement parmi les télétravailleurs-euses. Cette inégale répartition des tâches domestiques a pour conséquence entre autre d'augmenter les temps partiels et de freiner les carrières professionnelles des femmes mais aussi de favoriser l'apparition de certaines tensions comme la charge mentale qui a été mise en avant ces derniers temps.

Dès lors il convient de pointer les nombreux risques du télétravail à domicile qui se voient ici renforcés dans le cadre du travail des femmes. Parmi les dangers, on retrouve la tendance à induire une intensification et une durée plus longue du travail (en ne respectant pas les horaires, en écourtant la pause déjeuner) ; le chevauchement entre le travail et la vie privée (avec la possibilité de réaliser des tâches ménagères, de s'occuper des enfants et de reporter son travail en fin de soirée ou plus tard) ; mais aussi la perte de contact avec les collègues. Ces risques ont par ailleurs été dénoncés dans le rapport de l'ONU de février 2017⁵ fondé sur une enquête de l'OIT.

Alors que de tous temps de nombreuses mesures ont ralenti l'insertion des femmes dans les collectifs de travail soit en favorisant leur retour au foyer, soit en les incitant à articuler leur carrière avec leur vie de mères et/ou d'épouses, il est nécessaire de rester vigilant-e-s afin que le télétravail à domicile ne soit pas à nouveau un moyen de désocialiser les femmes, d'induire de nouveaux risques psycho-sociaux en allongeant les journées et de renforcer ainsi les inégalités de genre.

1 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865&dateTexte=20190129>

2 Décret n°2016 – 151 du 11 février 2016

3 Ces statistiques ont été réalisées sur la base du nombre d'agent-e-s ayant participé à l'expérimentation du télétravail à la DGFIP.

4 <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes>

5 <https://news.un.org/fr/story/2017/02/352322-le-teletravail-est-ompe-la-limite-entre-travail-et-vie-personnelle-selon-un>

Une étude sociologique sur la place des femmes dans la fédération SUD PTT



L'idée de cette étude repose sur le constat de la sous-représentation des femmes dans les instances de la fédération. Le simple vote de la parité étant loin de répondre à la difficulté de féminiser le Bureau

Fédéral, nous devons identifier les freins à l'investissement des femmes, pour pouvoir les lever.

D'autres fédérations et confédérations, confrontées aux mêmes difficultés, ont engagé des actions et des débats, notamment la CGT, qui a mené une enquête sociologique initiée par le comité femmes-mixité, auprès des femmes ayant ou ayant eu des responsabilités nationales.

Suite au congrès extraordinaire SUDPTT de février 2018, au bureau fédéral, désormais, 26 places sur 50 sont réservées à des femmes mais seulement 9 sont aujourd'hui pourvues. Nous devons comprendre pourquoi nous sommes dans cette situation de constante sous-représentation des femmes et même de recul, en débattre collectivement.

Cette étude, confiée à une sociologue, portera sur les femmes du Bureau Fédéral actuel, et celles des 3 mandatures précédentes, avec une garantie de neutralité et d'anonymat.

Elle devra être partagée dans les syndicats car la question de la place des femmes, incontournable, au Bureau Fédéral, doit

aussi se poser dans l'ensemble des syndicats de la fédération. Elle sera aussi partagée avec la commission Femmes, qui doit tenir une place importante dans notre fédération et jouer un rôle majeur sur toutes les questions liées aux femmes, notamment leur représentation.

Elle sera l'un des outils pour travailler et relancer un Rapport de Situation Comparé (RSC) pour toutes les structures de notre fédération. Nous envisageons d'élaborer des mesures et outils pour avancer véritablement sur ces questions et nous devons faire un bilan de la résolution « La place des femmes dans notre syndicalisme », votée au congrès de Ronce-les-Bains, en 2015.

Les débats ne doivent pas se limiter à la commission Femmes, au Bureau Fédéral ou à quelques évocations lors de comités fédéraux. C'est pourquoi l'ensemble des syndicats, des militant-es, doit, dès à présent, s'emparer de ces questions et nous devons aussi, d'urgence, intégrer cette priorité de façon transverse, à tous les niveaux, dans les relations avec nos entreprises, nos écrits, les ordres du jour de nos instances internes... C'est à cette condition que les femmes pourront prendre toute leur place dans notre fédération et que nous éviterons l'écueil de la reproduction des inégalités. L'étude semble plutôt bien accueillie par les syndicats, surtout si elle permet de faire le lien avec les départs de la dernière mandature et donc d'apporter des débuts de réponses.

Des atteintes à la santé des femmes du fait du travail mises en lumière

Les affections psychiques liées au travail touchent plus les femmes

Selon une étude de la caisse nationale d'assurance maladie publiée en janvier 2018, plus de 10 000 affections psychiques ont été reconnues au titre **des accidents du travail** en 2016.

Même si ce chiffre ne représente qu'1,6 % de l'ensemble des accidents du travail, deux particularités méritent qu'on s'y arrête :

- d'une part, leur progression d'environ 10% par an entre 2011 à 2014, puis de 5 % en 2015 et 1 % en 2016.

- d'autre part, la durée des arrêts de travail liée à ce type d'affection est plutôt longue (112 jours contre 65 en moyenne pour les autres accidents du travail).

L'étude a identifié deux types d'événements déclencheurs en proportion assez égale :

- d'un côté, les agressions, braquages, attentats survenant dans le cadre du travail, provoquant des chocs psychologiques, des situations de stress ...

- de l'autre, des conditions de travail « intrinsèquement difficiles » à l'origine de pathologies psychiques caractérisées explicitement par les médecins dans leur certificat (dépression, anxiété ...)

Les secteurs les plus touchés sont le médico-social, qui représente à lui seul près de 20 % de ces accidents, les transports de voyageurs (15 %) et le commerce (13 %).

Dans près de 60 % des cas ce sont les femmes qui sont concernées et plus particulièrement les employées qui, il est vrai, sont plus représentées dans ces métiers. Cependant, ces chiffres confirment ce que d'autres études, et notamment l'enquête Summer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) de 2010, ont montré : 26% des femmes contre 21 % des hommes sont en situation de tension au travail (job strain), c'est-à-dire combinant une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle. Pour les salarié.es victimes de job strain ou de manque de reconnaissance, le risque de présenter des symptômes dépressifs et anxieux double.

596 affections psychiques ont été reconnues au titre **des maladies professionnelles** en 2016, soit 7 fois plus qu'il y a 5 ans. Les demandes de reconnaissance sont passées de 200 en 2012 à 1 100 en 2016 et devraient atteindre le chiffre de 1 500 en 2017. Ce faible nombre de reconnaissances s'explique essentiellement pour deux raisons : d'une part, l'absence de tableau de maladie professionnelle pour les affections psychiques et, d'autre part, les difficultés pour obtenir cette reconnaissance via le système complémentaire, lequel exige d'établir que la maladie est, non pas exclusivement, comme certains le pensent mais « *essentiellement et directement causée par le travail* » et d'avoir une incapacité prévisible d'au moins 25% ou encore d'être décédé !

Autre élément intéressant fourni par l'étude : à partir du certificat médical, la reconnaissance d'un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, est de l'ordre de 93 %. Pour les affections psychiques, ce chiffre tombe à 70 % ! Au titre des maladies professionnelles, 50 % des dossiers transmis aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) sont

reconnus d'origine professionnelle alors que ce taux n'est que de 20 % pour les autres pathologies.

Le coût pour la branche AT/MP de ces affections est de 230 millions d'euros.

L'intérêt de l'étude est de montrer que des affections psychiques peuvent être reconnues comme étant liées au travail. Ces chiffres seraient beaucoup plus élevés si la sous-déclaration n'était pas aussi importante, beaucoup de salarié-es ignorant ou hésitant à déclarer un « pétage de plomb » en accident du travail ou une dépression en maladie professionnelle.

Rappel : Pour caractériser un accident du travail il faut un événement ponctuel et daté.

Il faut également souligner que les 5 millions de fonctionnaires, n'étant pas soumis à la même réglementation en matière d'accidents, ne font donc pas partie de l'étude de la CNAM.

Cette étude montre combien les organisations du travail peuvent être pathogènes, l'intérêt à rendre visibles les atteintes à la santé du fait du travail et la nécessité d'agir pour que les organisations du travail soient plus protectrices. Dans le même temps, nous devons intégrer dans notre analyse des conditions de travail, des accidents, une approche genrée, pour prendre en compte les conditions d'exposition différenciées des femmes et des hommes au travail.

Accidents du travail et maladies professionnelles : des tendances d'évolution différenciées pour les femmes et les hommes

En partant des statistiques de la Caisse primaire d'assurance maladie, ANACT met à jour annuellement une analyse sexuée des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Si, depuis 2001, on constate une baisse globale des accidents du travail avec arrêt, ils augmentent pour les femmes : en 13 ans, ils ont augmenté de 24,3 % pour les femmes tandis qu'ils ont baissé de 28 % pour les hommes. Les activités de service de santé, action sociale, nettoyage concentrent 40 % des accidents du travail pour les femmes.

On peut observer la même tendance pour les accidents de trajet, qui sont en progression pour les femmes, et pour les maladies professionnelles, qui augmentent deux fois plus vite pour les femmes que pour les hommes, depuis 2001.

Les enseignements que les rédactrices tirent de l'étude sont intéressants : « *Les différences constatées en termes de sinistralité des femmes et des hommes renvoient, en grande partie, aux conditions d'expositions différenciées des femmes et des hommes dues entre autres à la répartition sexuée des secteurs, métiers et activités. Par ailleurs, les mêmes emplois peuvent conduire à des effets différenciés sur la santé des femmes et des hommes.*

Nous faisons ainsi l'hypothèse qu'il existe une sous-évaluation de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans leurs emplois et que les dispositifs de prévention ne sont pas assez adaptés et efficaces dans les secteurs à prédominance féminine.

La reconnaissance du harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental : une décision qui fera date

Dans cette affaire, une salariée avait dénoncé auprès de son employeur un climat de travail très dégradé et ouvertement sexiste. L'employeur n'ayant pas agi pour mettre un terme aux propos à connotation sexuelle et tout particulièrement dégradants à l'égard des femmes, la salariée n'a pas supporté ce contexte de travail qui a eu des conséquences importantes sur son état de santé. Licenciée pour inaptitude après plusieurs arrêts de travail successifs, l'intéressée a engagé une procédure devant le juge des prud'hommes pour obtenir la résiliation de son contrat du travail pour manquement grave de son employeur à ses obligations contractuelles. L'employeur a fait appel de la décision du conseil des prud'hommes, estimant qu'il avait tenu compte des alertes de la salariée et qu'aucun fait de harcèlement moral et sexuel ne pouvait être démontré.

Il faut également noter que la salariée avait dénoncé cette situation de travail auprès du CHSCT qui avait voté une expertise pour identifier et caractériser les souffrances individuelles et collectives, rechercher et analyser les causes et l'aider à faire des propositions en matière de prévention. La direction avait demandé l'annulation de la délibération du CHSCT, au motif qu'il n'existait pas de risque grave avéré. Selon la direction, le rapport réalisé ne confirmait pas l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés. Cependant, le rapport avait relevé plusieurs situations d'épuisement professionnel, une violence des rapports sociaux...

Enfin, l'AVFT (Association Européenne de violences faites aux femmes au travail) avait saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel. Après avoir réalisé son enquête, il a remis ses conclusions à la Cour d'appel d'Orléans qui les a très largement reprises. La lecture de l'avis (2016-212) du défenseur des droits est intéressante à plus d'un titre.

La direction a mené une enquête loin d'être objective

Dans le même temps où se déroulait l'expertise, le président du CHSCT mettait en place une commission d'enquête - comprenant lui-même, des membres de la hiérarchie, le médecin du travail ainsi qu'une salariée - qui a conclu à l'absence de harcèlement sexuel dans l'entreprise. Si les faits ne sont pas contestés (propos grivois, expressions salaces, ...), en revanche l'enquête estime qu'il ne s'agit là que d'« écarts de langage » de personnes « entretenant une ambiance potache mais courante ». Mais le Défenseur des droits en fait une tout autre analyse : « la blague ou l'humour potache, définis comme portant peu à conséquence et n'offensant pas autrui, doit toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués de celui ou celle qui les reçoit ». La cour d'appel partage cet avis et estime que les conclusions de l'enquête doivent être écartées au motif que celle-ci n'était ni

objective, ni impartiale (personnalisation du conflit, mise en cause publiquement de la personnalité et la vie privée de la salariée).

Un rappel utile de la définition du harcèlement sexuel

Dans son avis, le défenseur des droits rappelle que le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large puisqu'il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur d'obtenir des faveurs sexuelles mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi, soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le fait pour un salarié d'être contraint de supporter un environnement de travail hostile, humiliant et stigmatisant pour une catégorie de personnes, notamment les femmes, entre bien dans la définition du harcèlement sexuel, tel que défini par l'article L.1153 -1 du code du travail.

Dans cette affaire, « *Les éléments du dossier démontrent la méconnaissance par les salariés et la direction de la rédaction de la définition même du harcèlement sexuel en ce qu'il ne doit pas forcément s'entendre comme un agissement sexuel direct sur la victime, comme par exemple une main aux fesses, mais s'étend à toute contrainte par un salarié d'un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle, dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite pas ou plus les subir* ».

Le harcèlement d'ambiance est reconnu

Les faits précis rapportés par la victime - propos sexistes, orduriers et outrageants, affichages de photographies à connotation sexuelle sur les ordinateurs et un mur - le rapport de l'expert agréé qui relate une forme de communication violente qui ne permet pas à une autre personne de s'exprimer, les éléments médicaux, les écrits de l'inspection du travail, les conclusions du défenseur des droits ont amené la cour d'appel d'Orléans à énoncer :

- que le harcèlement sexuel peut consister en un **harcèlement environnemental ou d'ambiance**, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. L'employeur n'a pas démontré que les faits matériellement établis étaient justifiés et n'étaient pas constitutifs de harcèlement sexuel.
- qu'un harcèlement moral ne résulte pas forcément d'agissements intentionnels de la part des dirigeants mais résulte

>>>

d'agissements répétés, dans lesquels est incluse l'organisation du travail, ayant pour effet de dégrader les conditions de travail et d'altérer l'état de santé du travailleur.

En conclusion, les juges ont considéré que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral étaient établis, que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de sécurité et que cela justifiait la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

La grande nouveauté de cette décision est de reconnaître, pour la première fois, la notion de harcèlement sexuel « en-

vironnemental ou d'ambiance », c'est-à-dire que le harcèlement n'a plus besoin d'être dirigé explicitement contre une personne, ni même d'avoir comme but ou intention d'obtenir un acte sexuel.

Ce jugement est à rapprocher de précédentes jurisprudences de la cour de cassation qui ont qualifié de harcèlement moral des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique. Arrêt n°07-45.321 du 10 novembre 2009 et arrêt n°08-41.497 du 9 novembre 2009.

Des formations syndicales pour l'égalité femme-homme et l'émancipation de tou-te-s !

Les inégalités entre femmes et hommes résistent aux évolutions sociales et législatives des dernières décennies, il suffit par exemple de se pencher sur les inégalités salariales pour le constater : à temps de travail et métier équivalent, on observe 12,8% d'écart de salaire, et « toutes choses égales par ailleurs » autour de 9% de l'écart reste « inexplicé » ! Tout un système inégalitaire se manifeste et se reproduit dans la vie professionnelle, et concerne de plein pied le syndicalisme, plus encore lorsqu'il se revendique « de transformation sociale ». Or, les « questions femmes » ont longtemps été négligées par le mouvement ouvrier et syndical, et sont encore trop souvent perçues comme secondaires ou du ressort exclusif des femmes. La formation des militant.es est un maillon essentiel dans le processus de prise en charge syndicale de ces questions. En outre, très concrètement, elles/ils sont confronté.es dans leur activité syndicale à la montée en charge du thème de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations et les violences, et globalement d'organisation du travail et de santé et conditions de travail à laquelle l'ensemble des salarié.es a à gagner.

Au milieu des années 2000, à l'initiative de sa Commission Femmes, Solidaires se dote d'une formation pour lutter contre les inégalités et les stéréotypes de genre, puis, à la demande des stagiaires, sur les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la société. Depuis, deux formations de formateur/trices : « Agir syndicalement pour l'égalité femme-homme » et « Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles » permettent de mailler les régions en équipes de formation. Et n'oublions pas les Intersyndicales Femmes qui amènent réflexion et échanges d'expériences avec des chercheuses et entre militant.es depuis 1997.

L'enjeu est aujourd'hui de démultiplier ces formations dans les Solidaires locaux, sous forme de modules intégrés aux différentes formations (« genrer » les formations) et/ou de stages spécifiques. Et de fait, sur le terrain, les formations se multiplient et sont souvent à l'origine de création ou de relance de Commissions Femmes locales. A savoir pour finir : des journées d'approfondissement sur les négociations Égalité professionnelle d'une part pour les élu.es IRP peuvent être effectuées à la demande des syndicats.

Les Commissions « Femmes » et « Santé et conditions de travail » ont tissé des liens autour de leur activité de formation qui les amènent à travailler régulièrement ensemble, comme le montre entre autres le guide en direction des militant.es : Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail ». Au bénéfice de tout le monde !



Ce guide conçu par la commission Femmes et la commission Santé et Condition de travail, vise à donner des outils pour la prise en charge syndicale de ces situations et à renforcer les équipes dans la lutte pour l'élimination de toute forme de violence sexiste. Identification des violences, connaissance des lois et obligations de l'employeur, accompagnement des victimes et action syndicale sur le lieu de travail...

LES INÉGALITÉS ICI ET MAINTENANT FEMMES ET HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

MARGARET MARUANI

Cet article est un plaidoyer contre deux idées fausses. En premier lieu, il s'attaque à celle-ci : Les inégalités entre hommes et femmes ? Résiduelles, dit-on, nous sommes sur la bonne voie. Mais non, il faut le dire et le répéter, il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité. C'est l'inégalité qui demeure l'évidence. Ses frontières sont mouvantes, certes, mais elles se déplacent plus qu'elles ne s'effacent. Elles se cumulent, s'entrecroisent et se redéployent. Et puis, immédiatement après ou avant, celle-là : Le travail, cet obscur objet de recherche serait devenu ringard. Cela fait près de quarante ans que nous entendons ce petit couplet, sous des vocables divers. Et il laisse toujours aussi perplexe : comment peut-on vivre dans des sociétés où le chômage constitue une préoccupation sociale majeure et affirmer que la réflexion sur le travail et l'emploi est périmée, dépassée, hors-sujet ? Il y a là comme un défaut de logique. Mais au-delà, est-ce si secondaire ou accessoire que de traiter du chômage et du sous-emploi, de la précarité et de la pauvreté laborieuse, des écarts de salaire et de retraite, des restructurations et de leurs cortèges de destructions d'emplois et de vies fêlées, des discriminations racistes et du harcèlement sexuel au travail ? De l'évolution des métiers et de l'avenir du salariat ? Je ne le pense pas. Ces thèmes sont au cœur de la question sociale et nous intéressent justement pour cette raison. Le travail, l'emploi, le chômage ne sont pas des objets désuets. Ce sont des interrogations centrales pour qui s'intéresse à l'égalité entre hommes et femmes, pour qui se penche sur tous les clivages sociaux : ces hiérarchies de genre, de classe, de race et de nationalité qui traversent et façonnent nos sociétés.

Contrastes et contradictions

Et justement, que peut-on dire aujourd'hui, ici et maintenant ? En ce début de XXI^e siècle, la situation des femmes sur le marché du travail est faite de paradoxes, de contrastes, de contradictions. On assiste à une transformation sans précédent de la place des femmes dans le salariat qui ne s'est pas accompagnée d'un déclin conséquent des inégalités. La période récente, celle qui va de la deuxième moitié du XX^e siècle à aujourd'hui est marquée par des brèches, des stagnations et des régressions.

Quarante ans de chômage et de rationnement du travail n'ont pas entamé la poursuite du mouvement de féminisation du salariat. La continuité de la vie professionnelle des femmes semble désormais inscrite dans les comportements d'activité à la manière d'une norme sociale dominante. Pour autant, ces mutations majeures n'ont pas cassé les mécanismes de production des inégalités de sexe. À côté des formes anciennes d'inégalité professionnelle (écarts de salaires, différences de carrières, ségrégations horizontales et verticales), de nouvelles modalités de disparités ont vu le jour : la création de noyaux durs de chômage et de sous-emploi féminins solidement installés dans certains secteurs — et largement tolérés. La crise de l'emploi n'a pas chassé les femmes de l'emploi, mais elle a considérablement durci les conditions dans lesquelles elles travaillent. L'activité féminine prospère, donc, mais à l'ombre du sous-emploi et du travail à temps partiel. Même s'il y a plus de femmes qualifiées, même s'il y a plus de mélanges dans les professions dites « supérieures », sur le marché du travail, féminisation ne rime toujours pas avec mixité, ni avec égalité. >>>



Margaret Maruani
sociologue
directrice de
recherche
au CNRS

Brèches

Depuis le début des années 1960, en France comme partout en Europe, on assiste à une croissance spectaculaire de l'activité féminine pendant que l'emploi masculin est frappé d'immobilisme ou de déclin. C'est dans ces années que démarre le mouvement de féminisation de la population active qui se poursuit de nos jours.

Que nous disent ces chiffres ? De 1901 à ce début de XXI^e siècle, la population active est passée de près de 7 à 14 millions pour les femmes et de 13 à 16 millions pour les hommes : Une lame de fond du côté des femmes, un petit clapotis du côté des hommes. Les femmes représentaient le tiers des forces de travail dans les années 1960, elles en constituent désormais près de la moitié. Telle est la première mutation majeure.

La « percée » des filles à l'école et à l'université, leur réussite scolaire constituent le second fait marquant de la fin du XX^e siècle. A l'école comme à l'université, les filles réussissent mieux que les garçons : depuis 1971, les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers ; à partir de 1975, le nombre d'étudiantes égale puis dépasse celui des étudiants. C'est un événement, déterminant lui aussi.

Plus actives et plus diplômées, les femmes devraient, en toute logique, être les égales des hommes sur le marché du travail. Il n'en est rien.

Stagnations et régressions

Le monde du travail n'est toujours pas mixte. Il est parcouru de ségrégations et de discriminations en tous genres. La féminisation de la population active n'a pas débouché sur une réelle mixité professionnelle. La progression de l'activité et des scolarités féminines s'est traduite, sur le marché du travail, par l'accès d'un certain nombre de femmes à des professions qualifiées et par la féminisation massive... des métiers féminins peu valorisés socialement. Le mouvement est donc double : on assiste à une forte augmentation du nombre de femmes cadres, même si dans ces fonctions elles ne sont pas les égales des hommes. À l'autre extrémité de la pyramide sociale, l'afflux des femmes actives s'est concentré sur les emplois non qualifiés du tertiaire. On assiste ainsi à une sorte de bipolarisation : entre femmes, les écarts se sont creusés. La progression du nombre de femmes cadres et ingénieures cohabite avec le sous-emploi des caissières et le surchômage des ouvrières, les bas salaires des travailleuses pauvres et les petites pensions de nombreuses retraitées.

Le sur-chômage féminin qui a prévalu pendant plusieurs décennies a commencé à s'estomper dans les années 2007-2008 pour s'effacer à partir de 2013 : les femmes sont désormais légèrement moins au chômage que les hommes – sauf chez les ouvriers. Mais elles sont majoritaires dans le sous-emploi. Or le sous-emploi est, avec le chômage et son halo, un des indicateurs de la pénurie d'emploi – mais un indicateur discret et méconnu. Au sens où le BIT l'entend et l'INSEE le mesure, le sous-emploi comprend les personnes « qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire et disponibles pour un tel travail ». C'est ce que l'on appelle le sous-emploi visible, c'est-à-dire celui qui se déclare et peut être comptabilisé comme tel. En Allemagne, cela s'appelle les

mini-jobs et concerne des millions de personnes, dont une majorité de femmes – et c'est une pièce maîtresse de ce que l'on nomme parfois le « modèle allemand », modèle si l'on veut...

C'est une population qui voisine, juxte et parfois empiète sur celle des « travailleurs pauvres » et des « bas salaires » – sans se confondre avec elle. Tout comme les *working poor*¹, les personnes en sous-emploi sont des gens qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie de façon décente. Le sous-emploi constitue ainsi une sorte de frange invisible de la population qui subit les dégâts de la pénurie d'emplois. En 2017, la France compte près de 1,7 million de personnes en situation de sous-emploi, dont plus de 1,2 million de femmes et près de 500 000 hommes. Depuis 1990 – date à laquelle l'Insee a entrepris de comptabiliser le sous-emploi – cette catégorie n'a cessé de croître². Qui sont-ils, qui sont-elles ? De fait, la majorité des personnes en sous-emploi sont tout simplement des femmes qui sont à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage. On y compte aussi les personnes, hommes et femmes, bien moins nombreuses, en situation de chômage partiel.

Cette forte progression du sous-emploi est très étroitement liée à la multiplication des emplois à temps partiel qui a enclenché un processus de paupérisation : le développement d'une frange de population active qui ne sont ni chômeurs, ni exclus, ni assistés mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Dans leur grande majorité, ce sont des femmes qui travaillent à temps partiel. Cette forme d'emploi que l'on décrète bien trop souvent comme « bien pour les femmes » est pourtant ce qui fait le lit des bas salaires, ces revenus du travail qui, à la fin du mois rapportent moins, voire beaucoup moins que ce que la société définit comme le salaire minimum – le SMIC.

Qu'en est-il du côté des salaires ? L'évolution, en la matière est bien lente. En dépit des droits et des lois, les écarts de salaire entre femmes et hommes résistent. En moyenne, tous temps de travail confondus, ils se situent à 24%, en équivalent temps plein (c'est-à-dire en effaçant l'effet temps partiel) à 17% et « toutes choses égales par ailleurs » entre 8 et 10%. Ajoutons à cela que sur les 1,6 millions de personnes payées au SMIC, les deux tiers sont des femmes³.

Tout cela se retrouve, et de façon amplifiée, à l'heure de la retraite. Là aussi, il faut plusieurs chiffres pour comprendre la situation : l'écart entre les retraites des femmes et des hommes est de 39% si l'on considère les pensions de droit direct (ce qui est acquis en contrepartie des années de travail), et de 25% si l'on se base sur les retraites globales (celles qui comprennent les droits dérivés dont les pensions de reversion). Tous comptes fait, cela donne : 1065 euros pour les femmes et 1 739 euros pour les hommes dans le premier cas, 1 322 euros pour les unes et 1 760 pour les autres dans le second cas⁴. Sur le front des « petites retraites », les femmes sont aux avant-postes.

En conclusion

Plus instruites et plus diplômées que les hommes à vingt ans, les femmes sont moins qualifiées et moins payées dès qu'elles arrivent dans le monde du travail et bien plus pauvres quand l'heure de la retraite sonne. S'agirait-il d'un simple décalage dans le temps ? D'un retard qui finira bien par s'estomper dans le temps ou se diluer dans la modernité ? La fable du retard, il faut bien le reconnaître n'est plus crédible aujourd'hui.

1 PONTHEUX (Sophie), « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », Travail, Genre et Sociétés, n° 11, 2004.

2 Cf. Emploi, chômage, revenus du travail, INSEE Référence, Edition 2017

3 idem

4 « Les retraités et la retraite », Panoramas de la Drees, édition 2018

L'accord égalité professionnelle

Femmes / Hommes dans la fonction publique



En 2013, un premier protocole pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique a été signé. 5 ans plus tard, et alors que le chemin est encore long sur la voie de l'égalité, le Secrétaire d'Etat à la fonction publique a proposé à la signature un nouveau protocole, qui grâce à Solidaires ne se substitue pas au précédent, et que les organisations de Solidaires FP ont finalement décidé de signer...

En 2013, un premier protocole pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique a été signé. 5 ans plus tard, et alors que le chemin est encore long sur la voie de l'égalité, le Secrétaire d'Etat à la fonction publique a proposé à la signature un nouveau protocole, qui grâce à Solidaires ne se substitue pas au précédent, et que les organisations de Solidaires FP ont finalement décidé de signer...

Des avancées...

Plusieurs mesures sont à retenir comme la suppression de la journée de carence pour les femmes enceintes, qui est une vraie avancée, de même que la création de 1 000 berceaux supplémentaires pour les agents de l'Etat.

De même, la réalisation d'un plan d'action assortie des pénalités financières, (pénalités qui seront recueillies dans un fonds permettant de financer certaines actions) en cas de non-respect sera un outil pour les équipes syndicales afin de faire progresser l'égalité localement.

En matière de prévention des violences sexistes et sexuelles, outre les guides et circulaires issus du protocole de 2013, le nouveau protocole impose l'établissement d'un plan d'action pluriannuel et la mise en place d'un dispositif de signalement. Là encore, il s'agit d'outils importants pour les équipes militantes ; les violences étant bien souvent les parents pauvres des plans de préventions annuels.

Comme Solidaires l'a à nouveau porté, les violences conjugales figurent toujours dans ce protocole, et le rôle des CHSCT est rappelé en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles avec la désignation d'un-e référent-e « violence » parmi les représentant-es du personnel.

Solidaires Fonction Publique exigera qu'un budget (en supplément de celui de l'action sociale !) soit alloué pour que les 1 000 berceaux soient une réalité, pour que les plans d'actions se matérialisent dans des résultats concrets et sera vigilante pour que les actions contre les violences sexistes et sexuelles soient mises en place.

... mais aussi des manques

Solidaires fonction publique a revendiqué lors des négociations des mesures qui n'ont pas été retenues :

- l'obligation de résultat pour les plans d'actions ;
- une étude et une réelle réévaluation des rémunérations pour les secteurs les plus féminisés ;
- l'étude de l'impact des réorganisations, restructurations sur la mobilité géographique ;
- une mise en œuvre concrète de la neutralité des congés maternité, ainsi que des mesures pour les femmes victimes de violence...

Au-delà, ce sont surtout les attaques globales contre la fonction publique qui dégradent la situation des femmes !



Si le protocole aborde la résorption des inégalités salariales d'un côté, le gouvernement prévoit dans un même temps toujours plus de précarisation avec le recours accru au contrat qui touchera en particulier les femmes, (73% des contractuels de catégorie C sont des femmes, et 67% toutes catégories confondues...), la contractualisation étant souvent couplée à un emploi à temps partiel...

Solidaires revendique donc une égalité de salaire accompagnée d'un statut de fonctionnaire pour toutes et tous.

Enfin, les orientations gouvernementales prévoient clairement la remise en cause des différentes instances permettant pourtant d'évoquer les problématiques en lien avec l'égalité femme/homme. Ainsi, des CAP vidées de leurs prérogatives et des CHSCT sous

tutelle des Comités Techniques, à l'instar de ce qui s'est mis en place dans le secteur privé ne permettront plus d'avoir de réels espaces permettant de prévenir les violences sexistes et sexuelles, les discriminations dans les mutations ou avancements.

Solidaires fonction publique continuera de se battre pour faire progresser les droits des femmes !

Les avancées ont toujours été obtenues par un rapport de force qu'il convient de construire au niveau de la fonction publique comme localement !

Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?

Maud Simonet



Qu'y a-t-il de commun entre une bénévole chargée des activités périscolaires dans une école, une allocataire de l'aide sociale qui nettoie les parcs de New York ou le rédacteur d'un blog en ligne ? Des milliers d'heures de travail exercées gratuitement pour faire fonctionner associations, services publics et entreprises. Que nous apprennent ces différentes formes « citoyennes » et « numériques » de travail gratuit ? À qui profitent-elles et qui y est assigné ? En repartant des grandes leçons de

l'analyse féministe du travail domestique, et en se fondant sur plusieurs enquêtes de terrain menées en France et aux États-Unis, Maud Simonet propose une approche critique du travail par sa face gratuite. Elle analyse ces formes d'exploitation qui se développent au nom de l'amour, de la passion ou de la citoyenneté et participent à la néolibéralisation du travail dans les mondes publics et privés.

Le Ministre est enceinte ou la grande querelle de la féminisation des noms

Bernard Cerquiglini

La querelle de la féminisation des noms de métiers (titres, grades, fonctions...) est exemplaire du rôle de la langue dans notre pays. En dix ans, elle a rythmé un des changements les plus rapides et les plus étendus de son histoire. Mêlant, tout comme l'interminable débat orthographique, le linguistique et le politique, opposant les conservateurs et les interventionnistes, confrontant le patrimonial et le fonctionnel, elle fait du français une langue querelle. La récente controverse sur l'écriture inclusive l'a montré à nouveau.

Rien n'est plus passionnant que les aventures de notre langue si on sait nous les raconter. Et c'est

bien le talent de **Bernard Cerquiglini**, qui a su, au fil de ses livres, allier l'humour à la science du français tel qu'on le parle. Il retrace ici l'histoire savoureuse de cette féminisation, les arguments de ses acteurs, leurs hauteurs de vue et parfois leurs petites choses...

Bernard Cerquiglini est un linguiste français, universitaire. Il a exercé de nombreuses fonctions au ministère de l'Éducation nationale, au Conseil supérieur de la langue française. Il présente l'émission quotidienne de format court *Merci professeur !* sur TV5 Monde et est l'auteur de nombreux ouvrages.



Les Invisibles

film

Louis-Julien Petit



Suite à une décision municipale, l'Envol, centre d'accueil pour femmes SDF, va fermer. Il ne reste plus que trois mois aux travailleuses sociales pour réinsérer coûte que coûte les femmes dont elles s'occupent : falsifications, pistons, mensonges... Désormais, tout est permis !

Après *Discount* qui, en 2015, dénonçait le gâchis alimentaire, suivi un an plus tard de *Carole*

Mathieu, téléfilm consacré à la déshumanisation du monde du travail, **Louis-Julien Petit** continue cette fois de porter son regard sur l'incapacité du capitalisme à prendre en considération le sort des plus fragiles.

