



Au travail, égales !

ÉDITO

Égalité femmes-hommes, grande cause du quinquennat ? À l'heure des bilans, sur ce point, comme sur d'autres, il y a bien peu de choses à sauver de la présidence d'E. Macron. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont toujours criantes, et la lutte contre les violences faites aux femmes manque cruellement de moyens et d'ambition pour être efficace. Au 7 février, quatorze féminicides ont déjà été commis depuis le début de l'année... La Fonction publique est-elle à l'abri des inégalités et des discriminations de genre ? Pendant longtemps, la thématique des discriminations femmes-hommes dans cette institution a été enfouie comme si elle ne pouvait être que l'apanage du secteur privé. Et pourtant, dans la Fonction publique aussi, les femmes sont moins bien payées que les hommes, leurs carrières avancent moins vite et les lieux de travail peuvent être des lieux de violences sexistes et sexuelles. Dans l'Éducation nationale comme ailleurs dans le reste de

la société, ces inégalités sont structurelles, elles sont inhérentes à nos sociétés patriarcales. Mais en quelques années, les luttes féministes ont permis de rendre visibles ces discriminations. Les interventions syndicales ont aussi permis d'avancer sur la question de l'égalité professionnelle : dans l'Éducation nationale, le ministère et les rectorats ont dû s'asseoir à la table des discussions et, sous la pression du SNES et de la FSU, des avancées ont été gagnées à travers les plans d'action pour l'égalité professionnelle. Mais le compte n'y est pas encore. Alors, le 8 mars, soyons toutes et tous en grève pour rendre visibles et dénoncer les inégalités au travail. Rappelons une exigence, notre exigence : une société plus égalitaire et plus juste passe nécessairement par la réalisation concrète, et dans les faits, de l'égalité femmes-hommes !

Sophie Vénétitay, secrétaire générale du SNES-FSU
Ludivine Debacq, responsable du groupe
 Égalité femmes-hommes du SNES-FSU

IMAGE SOCIALE DES MÉTIERS

Des métiers féminisés... **donc méprisés ?**

En France, en particulier, la féminisation des métiers conduit à la dégradation de leur valeur sociale selon les chercheurs. Un constat qui ne doit pas conduire au fatalisme.

« **E**st-ce qu'il est vraiment logique [...] que nous fassions passer des concours à bac +5 à des personnes dont la fonction va être essentiellement de faire faire des siestes à des enfants ou de leur changer les couches ? » Cette phrase de l'ancien ministre X. Darcos est – bien involontairement – révélatrice. La hiérarchie de noblesse des métiers qui en transpire, liée à la grandeur ou à la petitesse des tâches qui sont supposées y être accomplies, semble directement « contaminer » symboliquement les personnes qui les exercent. Mais on peut faire le raisonnement inverse, car sans véritable surprise, ce mépris et cette ignorance tombent sur un métier (enseignant-e en maternelle) exercé en immense majorité... par des femmes. Et si c'était justement cette dernière caractéristique qui « autorisait » à mépriser et à dénigrer l'emploi en question ?

MÉPRIS DE GENRE

Les travaux d'anthropologues comme Françoise Héritier ou de sociologues comme Margaret Maruani ou Pierre Bourdieu ont en réalité amplement documenté et théorisé ce mécanisme social qui est à la racine des inégalités et des discriminations de genre : dans la plupart des sociétés. Ce qui est vu comme « féminin » est immédiatement considéré comme « simple », « petit », de faible valeur, de faible qualité... voire dégradant pour les hommes qui y seraient associés. Les croyances collectives profondes, qui irriguent les discours, les attitudes individuelles, mais aussi les politiques publiques, associent la « féminisation » d'une tâche quelconque à une « perte de noblesse » (et inversement la « masculinisation » à un anoblissement – qu'on pense à la couture ou à la cuisine... qu'on pense aussi aux innombrables résistances à l'accès des femmes à des métiers considérés comme « masculins »). Le mépris pour ces tâches s'exprime de manière plus ou moins ouverte.

DANS L'ÉDUCATION

Les métiers de l'Éducation, y compris dans le second degré, connaissent depuis plusieurs décennies un processus de féminisation des emplois. Sans surprise, cela s'accompagne (en France) d'une dégradation de la « valeur sociale » de ces métiers, telle qu'elle est mesurée par les salaires. Mais – faut-il



Les métiers de
l'Éducation connaissent
un processus
de féminisation

vraiment le préciser ? – les femmes n'y sont pour rien... Ce n'est sans doute là qu'une illustration de la façon dont les représentations sociales rendent possibles un traitement injuste de telle ou telle catégorie de la

population. Ce qui rappelle, si on en doute, que les hommes aussi ont tout intérêt à lutter pour obtenir la revalorisation des salaires des femmes...

Néanmoins, ce lien entre la féminisation des emplois et la dégradation de leur valeur sociale n'est pas universel, et les personnels de l'Éducation ne sont pas toujours aussi mal payés qu'en France. Preuve que le fatalisme n'a pas lieu d'être, même face à des mécanismes sociaux qui peuvent paraître très lourds : un arsenal législatif existe (que l'on pense, tout simplement, à la loi « Roudy » de... 1983). C'est sans doute plutôt la volonté politique qui fait défaut. ▸

LA PART DES FEMMES DANS DIVERS MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

Les femmes représentent **71,4 %** des personnels titulaires de l'ÉN (+ 16 points par rapport à la Fonction publique d'État) ; **64,9 %** des professeurs certifiés sont des femmes, **84 %** parmi les professeurs des écoles, **79,4 %** parmi les CPE contre seulement **52,3 %** parmi les personnels de direction et **51,4 %** parmi les personnels d'inspection ; **53,5 %** des professeurs agrégés sont des femmes contre seulement **38,2 %** parmi des professeurs de chaires supérieures.

LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES

Un combat encore et toujours d'actualité

Les inégalités salariales entre femmes et hommes sont amplifiées par la multiplication d'éléments annexes de rémunération. Les contractuels payent le prix fort avec des grilles indiciaires basses et l'imposition de temps incomplets. Petit tour d'horizon.

La rémunération des agentes et agents est principalement composée du traitement indiciaire en référence au grade et au déroulement de la carrière. Le niveau de traitement indiciaire dépend donc pour chacun-e de son avancement dans la carrière mais aussi de la valeur du point d'indice qui est commune à tout-e-s les agent-e-s publics, fonctionnaires ou non-titulaires. Les chiffres sont terriblement révélateurs des inégalités persistantes en la matière : au niveau du traitement brut, un homme perçoit 8 % de plus qu'une femme pour une même ancienneté. Mais au traitement indiciaire viennent s'ajouter la part des indemnités et en particulier la rémunération des fonctions et missions particulières qui sont particulièrement défavorables aux femmes. L'écart femmes/hommes monte alors à 16 % sur le salaire global. L'explication : le recours inégal aux heures supplémentaires et aux indemnités ! Ainsi, 87,4 % des femmes peuvent faire des heures supplémentaires contre 94,3 % des hommes. De plus, leur montant pour un homme est de 27 % supérieur à celui des femmes qui en bénéficient. Pour les enseignants à temps complet, le service hebdomadaire total en 2019 est de 18,9 heures, dont 1,8 HSA pour les hommes et de 18,6 heures, dont 1,4 HSA pour les femmes.

Heures supplémentaires et indemnités plus favorables aux hommes

À noter que le nombre d'HSA ne cesse d'augmenter depuis la rentrée 2015.

MISSIONS PARTICULIÈREMENT MASCULINES

En ce qui concerne les indemnités, l'analyse de la répartition des IMP (Indemnités pour missions particulières) est également révélatrice de leur caractère par nature inégalitaire : deux récentes études de la direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale révèlent que les IMP profitent surtout aux enseignants du sexe masculin. Plus le taux de l'IMP est important, plus la part d'attribution aux femmes est faible. Une enquête de la DEPP éclaire statistiquement les analyses du SNES-FSU : d'une part, les femmes sont moins attributaires d'IMP, d'autre part, lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, elles touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes. Au total alors qu'il y a 59,1 % de femmes dans le second degré, elles ne touchent que 49 % des montants distribués pour les IMP (soit plus de 10 points de moins !). L'égalité salariale est plus que jamais une urgence : le SNES-FSU exige la mise en place du protocole égalité dans la Fonction publique et l'éradication des inégalités de salaire et de carrière. Il combat les politiques de management des personnels, d'individualisation

des carrières et des rémunérations, porteuses d'aggravation des inégalités entre femmes et hommes.

AESH, LA PRÉCARITÉ AU FÉMININ

Le métier d'AESH est l'un des métiers les plus féminisés de l'Éducation nationale et l'un des plus précarisés. Les mobilisations de l'année dernière ont permis d'obtenir une grille avec avancement automatique et la prise en compte de l'intégralité de l'ancienneté d'AESH et d'AED/AVS dans le reclassement. C'est une avancée importante, mais les niveaux indiciaires de la grille sont trop bas et la progression trop lente. Sur le terrain, l'imposition du temps incomplet reste la norme. En moyenne, les AESH exercent pour 62 % d'un temps complet soit environ 24 heures par semaine. Le salaire net est aujourd'hui d'environ 800 € pour un premier CDD et 875 € pour un CDI après six années d'exercice. Un certain nombre d'AESH vivent donc encore sous le seuil de pauvreté. Inacceptable !

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : PAS MIEUX

La majorité des enseignants titulaires de l'Éducation nationale sont des femmes, phénomène similaire chez les agents contractuels puisqu'elles représentent en moyenne 55 % des agents recrutés. 75 % d'entre elles sont recrutées en CDD alors que les hommes ne le sont qu'à hauteur de 72 %. Les contrats à temps incomplet non choisis, inférieurs ou égaux à 50 %, leur sont aussi plutôt réservés puisqu'ils représentent en moyenne près de 21,2 % des contrats chez les femmes contre 17,6 % chez les hommes contractuels.

Les femmes contractuelles sont plus souvent concernées par la précarité, qu'elle soit d'ordre professionnel par des recrutements en CDD multiples, des temps incomplets non choisis, des non-renouvellements, ou d'ordre personnel par l'éloignement de leur lieu d'habitation rendant impossible l'organisation de la garde des enfants. Le SNES-FSU lutte contre le temps incomplet subi par les contractuels, et particulièrement les enseignantes contractuelles, synonyme de revenu salarial partiel. Il intervient aussi auprès des rectorats pour que cessent les interruptions de contrats pour cause de grossesse. ▶



Des inégalités collantes au plafond de verre

Comme pour les salaires, les inégalités en matière de carrière pour les femmes sont flagrantes. Le protocole PPCR puis le protocole signé par la FSU, permettent de les réduire. Mais la suppression des compétences des CAP laisse la main à l'administration. L'

ÉTAT DES LIEUX

Les femmes restent largement victimes du « plancher collant » : les femmes entrées au même moment que les hommes dans l'Éducation nationale mettaient plus de temps pour gravir les échelons. Les modalités d'évaluation, la moindre reconnaissance professionnelle des femmes par leur hiérarchie, l'avancement à rythmes différents en étaient la cause. La conjonction du protocole PPCR et du protocole Égalité professionnelle devrait permettre d'améliorer cette situation.

Elles accèdent moins souvent aux corps mieux rémunérés (chez les enseignant-e-s elles représentent 64,9 % des certifié-e-s mais 53,5 % des agrégé-e-s) et leurs progressions de carrière et promotions sont beaucoup plus lentes. Dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique signé en 2018, les employeurs publics ont été contraints sous l'impulsion forte de la FSU de s'engager dès le préambule du texte à un devoir d'exemplarité en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Pourtant, les inégalités femmes-hommes persistent dans notre ministère, même si l'intervention syndicale



© Rudy and Peter Skitterians / Pixabay.com

permet et garantit une attention désormais contrainte sur la situation des femmes dans les processus d'avancement notamment depuis la mise en place de PPCR.

L'ACTION SYNDICALE

Le protocole PPCR en 2016 a permis un accès généralisé à la hors-classe pour toutes et tous ainsi que la mise en œuvre d'un calendrier commun à l'ensemble des agentes et

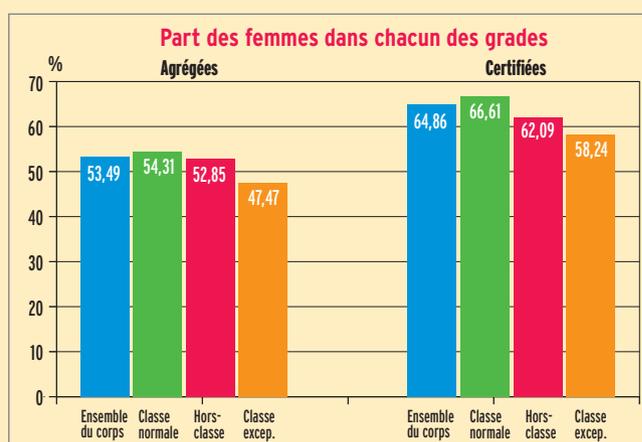
des agents des opérations de carrière garantissant un traitement équitable. Le SNES-FSU continue à œuvrer pour réduire les discriminations dans les évaluations des personnels. En effet, l'évaluation détermine le temps d'attente pour l'entrée dans le grade supérieur, voire empêche cette entrée – en particulier pour l'accès à la classe exceptionnelle. Lorsque que l'on étudie les ratios promouvables/promus à la hors-classe, on constate que

LE PRINCIPE DE CARRIÈRE

La carrière des professeur-e-s, CPE et Psy-ÉN est organisée ainsi :

- **trois grades** : le grade de recrutement (la classe normale), suivi d'un grade de débouché (la hors-classe) puis d'un grade sommital (la classe exceptionnelle) ;
- **des échelons** parcourus successivement, l'un après l'autre, en fonction d'une durée maximale de séjour : c'est le principe de l'ancienneté. À chaque échelon correspond un indice de rémunération qui détermine la part indiciaire du salaire ;
- **des passages de grades** qui reposent sur l'ancienneté mais aussi sur l'évaluation de la « valeur professionnelle » : promotions à la hors-classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial pour les certifié-e-s, CPE et Psy-ÉN.

L'appartenance à un corps de fonctionnaire et à un grade dans ce corps, l'échelon détenu et les perspectives d'avancement constituent la propriété personnelle de tout fonctionnaire. La carrière et son déroulement sont le droit individuel de chacun : il s'exerce dans le cadre de garanties collectives, inscrites dans le statut général et déclinées dans le cadre du statut particulier de chaque corps. L'administration n'est pas dépositaire de nos carrières : elle en est gestionnaire, dans le respect des principes exposés ci-dessus. Ce corpus définit la Fonction publique de carrière, spécificité française et républicaine. Le SNES avec la FSU mène les combats pour imposer cette conception de la Fonction publique, à l'opposée de celle portée par les managers de tout bord, qui rêvent d'une Fonction publique d'emplois, laissant la porte ouverte à toujours plus d'inégalités et à rebours des besoins du service public.



La part des femmes dans chacun des grades d'avancement est inférieure à celle des femmes dans les corps concernés. Par exemple, les femmes représentent 64,9 % des professeurs certifiés mais uniquement 62,1 % des professeurs certifiés hors classe.

Données bilan social 2020-2021 du ministère de l'Éducation nationale

N.B. : le ministère ne fournit pas ces données pour les corps des CPE et des Psy-ÉN.

le égalité professionnelle, l'un et l'autre
tion syndicale n'en est que plus nécessaire.

les inégalités femmes/hommes tendent à se résorber, grâce à PPCR et aux années de combats syndicaux portés par les commissaires paritaires des syndicats de la FSU qui veillent au respect des règles et ne cessent d'intervenir pour rectifier les inégalités.

Les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité

La FSU a arraché la neutralisation de l'impact des congés familiaux et parentaux dans le cadre du protocole « Égalité femmes hommes » de la Fonction publique et du MEN. Pour autant, encore trop souvent, les sections académiques sont saisies par les agentes victimes de propos discriminatoires au cours de ces entretiens d'évaluation. Faire remonter ces situations et faire un recours aidé par les militants du SNES-FSU permet heureusement de revoir les avis en CAP recours et rétablir les agentes dans leurs droits.

LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU

Le SNES avec la FSU continue d'intervenir à tous les niveaux pour dénoncer les discriminations directes ou indirectes aussi bien dans l'établissement que dans les discussions ministérielles :

- une carrière pouvant être parcourue par toutes et tous sur les trois grades, au rythme d'avancement le plus favorable et sans obstacle de grade. Comme le SNES-FSU l'a obtenu pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour toutes et tous. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle et la structure de promotion doivent donc être revues dans le sens d'un accès élargi. Les bénéficiaires seront aussi immédiats sur les niveaux de pensions ;
- la déconnexion entre évaluation professionnelle et avancement ;
- la mise à bas de l'idéologie méritocratique et de son épigone, le « néomanagement » libéral ;
- le retour de la consultation des CAP pour les opérations de mobilité et de carrière afin d'assurer la transparence et l'équité de traitement de toutes et tous. ▀

De la loi aux plans d'actions

Traduit dans le titre V de la loi dite « de transformation de la Fonction publique », le protocole pour l'égalité professionnelle prévoit, dans son axe 1, la mise en œuvre de plans d'actions discutés avec les organisations syndicales représentatives, dans chaque ministère.

Un plan égalité professionnelle est l'outil opérationnel qui décline, dans chaque administration, les actions que celle-ci met en place pour garantir l'égalité professionnelle. S'ils ne le mettent pas en œuvre et/ou en cas de non-respect des mesures obligatoires, les employeurs s'exposent à une amende d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le plan

d'action doit comporter obligatoirement des mesures concernant 4 axes : la prévention et le traitement des écarts de rémunération ; la mixité des métiers, les parcours professionnels et le déroulement de carrière ; l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ; la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le plan d'action doit préciser : les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ; les objectifs à atteindre ; leurs indicateurs de suivi ; les moyens financiers ; le calendrier de mise en œuvre.

LE SNES-FSU AGIT

Depuis la signature de l'accord égalité professionnelle de la Fonction publique en



© Marco Milivojevic / Pixinio.com

novembre 2018, l'Éducation nationale n'a toujours pas mis en œuvre certains dispositifs nationaux (signalement de VSS, par exemple). Malgré cela, les représentants de la FSU en CHSCT œuvrent au quotidien dans toutes les académies pour que des dispositifs locaux voient le jour. C'est chose faite dans plusieurs académies. Gageons que le ministère, mis sous pression dans les instances et par les mobilisations et constatant les faits qui remontent du terrain, réponde aux enjeux par les moyens humains et financiers nécessaires à la réalisation de campagnes nationales d'information et par la mise en œuvre, partout, de dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. ▀

À NICE, RUDE NÉGOCIATION

Malgré la volonté du recteur de présenter un plan académique pour l'égalité professionnelle en comité technique sans concertation préalable, les élus FSU ont obtenu six groupes de travail en septembre et octobre derniers. Pour l'axe 5 (« Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences [dont violences sexuelles et sexistes], de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes »), nous avons demandé une large diffusion de la circulaire du dispositif de signalement. Nous avons ensuite fait acter l'activation d'une cellule académique « Stop Violences » avec une boîte courriel dédiée et une cellule d'écoute à l'attention des victimes et témoins. À notre demande, une charte, précisant les règles générales, sera signée par les membres du dispositif d'écoute. Une élue FSU, désignée parmi les représentants des personnels du CHSCTA, exercera la fonction de référente « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel », avec un temps de décharge de service spécifique. Enfin, nous avons proposé des formations spécifiques pour tous : référents CHSCTA, stagiaires et représentants des personnels membres des dispositifs de signalement, personnels d'encadrement et de prévention. Le plan académique était contraint et limité par le plan national mais la FSU a su porter une parole constructive sur le sujet, au point que l'administration s'est fondée sur nos travaux.

Fonctionnaires et violences au travail

Les fonctionnaires sont globalement plus souvent victimes de violence au travail que les salariés du privé et du secteur associatif (source : INED, 2015) et le « taux de victimation » est presque toujours plus élevé chez les femmes.

47 % des femmes non-cadres interrogées en 2016 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) déclarent avoir subi du sexisme au travail. Ce pourcentage est de 66 % chez les femmes cadres. Cette surreprésentation démontre que les violences masculines sont l'expression de rapports de domination, visant tout particulièrement à maintenir les femmes dans une position d'infériorité ou d'intimidation.

Près d'une femme sur trois (32 %) a déjà été confrontée à, au moins, une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Pourtant, seules 22 % d'entre elles ont le sentiment d'avoir déjà « fait face à une situation de harcèlement sexuel ». Cette proportion ne progresse que peu (20 % en 2014). L'écart entre cet indicateur subjectif et le premier indicateur, objectif, est le signe d'une méconnaissance de ce qui relève ou non juridiquement du harcèlement sexuel.

DÉFINIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL...

Il s'agit de « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (article L. 1153-1 du code du travail).

Il se caractérise par des « propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (id.).

En 2015, un article définissant « l'agissement sexiste » est ajouté au code du travail. Il s'agit de « tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » : remarques sur les tenues vestimentaires, « blagues » sexistes, propos humiliants ; autant de faits qui peuvent déboucher sur des sanctions disciplinaires pour les auteurs



© Gustave Deghliage / Flickr.com

mais aussi pour tout employeur qui ne ferait pas cesser ces agissements dès qu'il en a connaissance.

Le code du travail reconnaît ainsi la gravité de faits largement répandus. La récurrence de ces faits a un impact réel sur l'estime de soi, la capacité professionnelle et *in fine* la santé des victimes, renforçant ainsi les inégalités professionnelles.

... ET SE DÉFENDRE

Les combats des militantes et des associations féministes ont fait avancer cette cause, en démontrant leur caractère structurel, conséquences des rapports de domination à l'œuvre dans notre société. **Le SNES et la FSU sont engagés dans les mobilisations contre les violences faites aux femmes. Ils accompagnent et interviennent pour faire avancer les droits des agentes et des agents. Pour exercer ses droits en tant que fonctionnaire ou agent de l'Éducation nationale, il faut :**

- contacter la section académique du SNES-FSU pour être accompagnée et rassembler des éléments de preuve (SMS, mails, photos, témoignages, certificats médicaux, etc.) ;
- signaler les faits au supérieur hiérarchique direct ou saisir le dispositif académique d'écoute et de traitement ;

QUELQUES CHIFFRES

- **1 femme sur 3** déclare avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.
- Seuls **trois cas de violence sur dix** sont rapportés à l'employeur.
- Dans **40 % des cas**, la résolution s'est faite au détriment de la victime
- Seuls **40 % des agresseurs présumés** sont sanctionnés

- faire une demande de reconnaissance d'accident de service (démarche CITIS) en cas d'arrêt de travail ;
- demander la protection fonctionnelle auprès du rectorat en cas de dépôt de plainte.

La FSU intervient pour protéger la situation d'emploi et la carrière des victimes (aménagements d'horaires, de postes, prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais, etc.).

LE SNES AVEC LA FSU AGIT ET REVENDIQUE :

- la négociation de l'axe 5 du « plan national égalité professionnelle » consacré à la lutte contre le harcèlement et les VSS ;
- des campagnes de formation et d'information des personnels, des moyens humains et financiers pour prévenir et combattre les violences ;
- la tolérance zéro pour les employeurs publics ;
- le déplacement des auteurs et non des victimes, sauf en cas de demande expresse comme le prévoient les textes ;
- la prise en compte et en charge des violences conjugales par l'employeur public ;
- l'abrogation du jour de carence pour les victimes. ▀

VOUS ÊTES VICTIME DE VIOLENCE AU TRAVAIL OU TÉMOIN : NUMÉROS UTILES

- Section académique du SNES : www.snes.edu/le-snes-pres-de-chez-vous
- Femmes violences info (plate-forme d'écoute anonyme et gratuite) : **39 19**
- Association de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : **01 45 84 24 24**
- Réseau Pas MGEN (Plateforme d'écoute réservée aux personnels de l'Éducation nationale du MEN) : **0805 500 005**



ENTRETIEN AVEC MAUD SIMONET

Travailleuses invisibles

Maud Simonet est sociologue. Ses travaux de recherche portent sur le travail gratuit dans ses multiples formes : travail domestique, bénévolat, *workfare*, service civique, etc. Dans son ouvrage *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* publié en 2018 (éditions Textuel), elle prolonge les réflexions des féministes des années 1960-1970, qui montrent qu'une partie du travail réalisé par les femmes n'est pas rémunéré et invisibilisé, alors qu'il est d'une utilité sociale évidente.

L'US : Qu'est-ce que le « travail gratuit » ?

M. S. : J'ai essayé de penser ensemble différentes activités qui ont comme point commun de participer au développement des associations, des services publics, des entreprises, sans être pour autant reconnues monétairement ou fonctionnellement comme du travail. C'est du travail invisible, pour reprendre la terminologie des féministes, du travail non rémunéré, qui n'est pas reconnu comme du travail dans notre société, et qui pourtant participe au fonctionnement de toutes ces organisations productives.

L'US : Comment penser ensemble des activités aussi différentes que le bénévolat, le travail domestique, le *workfare*, le service civique, les stages... ?

M. S. : Pour penser ensemble ces formes très diverses de travail gratuit, j'ai utilisé les recherches des féministes des années 1960-1970 sur le travail domestique. Tous les enjeux sur le travail gratuit étaient déjà posés : quelle est sa valeur ? Comment le mesurer ? Qui en bénéficie ? Est-ce qu'il a le même sens pour tout le monde ? À qui est-il assigné ? Une des premières leçons de ces féministes, c'est que le travail gratuit, ce n'est pas une soustraction, ce n'est pas un travail moins une rémunération. C'est un déni de travail,

une non-reconnaissance du travailleur – ou le plus souvent de la travailleuse – au nom de valeurs. Ce sont ces valeurs qui rendent l'exploitation possible et difficilement attaquable. Le travail domestique se fait au nom de l'amour, de la famille ; le bénévolat est considéré comme de l'engagement, de la citoyenneté ; les stages comme de la formation, de l'apprentissage ; le *workfare*, comme une manière de faire la preuve qu'on est toujours un citoyen même si on n'a pas de travail et seulement des allocations...

L'US : Ce travail gratuit concerne-t-il hommes et femmes de la même manière ?

M. S. : Les travaux des féministes sur le travail domestique ont d'emblée posé la question des rapports sociaux de sexe. En même temps qu'elles ont voulu le faire voir comme du travail, à travers les statistiques, elles ont montré qu'il est essentiellement assigné aux femmes. Cette dimension féminine est très forte aussi dans les autres formes de travail gratuit sur lesquelles j'ai travaillé. C'est le cas d'une grande partie du bénévolat aujourd'hui : dès qu'on sort des sports et loisirs et qu'on rentre dans les secteurs de la santé, du social, de la culture, il concerne essentiellement des femmes. Le volontariat, dans la forme qu'il prend le plus souvent aujourd'hui en France, avec le service civique, c'est à plus de 60 % des femmes.

Plusieurs enquêtes montrent aussi que les stages qui ne sont pas rémunérés sont souvent dans des secteurs dits féminins : quand vous êtes stagiaire ingénieur, vous avez de grandes chances d'être rémunéré ; quand vous êtes

« Le travail gratuit n'est jamais réductible à du travail non payé [...], il n'est pas une soustraction mais un déni et une appropriation. »

stagiaire dans le secteur de l'éducation, de la santé et du social, vous ne le serez pas.

Ces enjeux, déjà présents dans le travail domestique, sont aussi présents dans les autres formes de travail gratuit et cette assignation du travail gratuit aux femmes évolue, mais de manière très infime.

L'US : Ce travail gratuit est-il toujours et seulement source d'exploitation ?

M. S. : Non et les féministes ont aussi débattu de cette question. Les travaux de bell hooks, par exemple, l'une des représentantes du *Black feminism* aux États-Unis, critiquaient les féministes blanches des classes supérieures qui considéraient que l'émancipation des femmes se trouvait forcément sur le marché du travail. Dans une société raciste comme l'était la société américaine dans les années 70-80, la maison était aussi un lieu d'émancipation, de construction d'une subjectivité politique, de transmission de valeurs politiques à sa famille, ses enfants, un lieu de résistance. Tout en disant ça, bell hooks n'a jamais nié qu'il y avait aussi une exploitation des femmes à travers cela. Elle oblige à penser les deux en même temps. ▶





ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



Ensemble, en grève féministe le 8 mars !

La prise de conscience et les mobilisations féministes grandissent et font bouger les lignes partout dans le monde. Nous sommes debout, nous voulons décider de nos vies. Nous voulons l'égalité.

→ **Nous voulons vivre dans une société sans violence sexiste et sexuelle ! Nous voulons être libres de nos choix sur nos corps !**

#MeToo, notre mobilisation, partout dans le monde, bouscule les rapports de domination et met à mal le patriarcat. Nous refusons les violences sexistes et sexuelles que ce soit dans les bars (#BalanceTonBar), dans nos couples ou nos familles (#MeTooInceste), dans la santé (#StopVog, Stop violences obstétricales et gynécologiques), dans notre travail, les lieux scolaires universitaires (#MeTooFac), dans les fédérations sportives, la culture (#MeTooTheatre), le journalisme, la politique (#meTooPolitique).

Les femmes handicapées sont privées, plus que quiconque, en matière d'auto-détermination, de soins, de sexualité, ou de procréation. Elles subissent d'autant plus les violences sexistes, y compris sexuelles, qu'elles soient privées, institutionnelles, médicales, ou économiques.

Nous dénonçons l'élection à la présidence du Parlement européen d'une parlementaire anti IVG et nous exigeons que le droit à l'IVG entre dans la charte des droits fondamentaux. En France, l'allongement du délai pour avorter doit enfin être voté, plus question d'être obligée de partir à l'étranger ! L'éducation non sexiste, la lutte contre les stéréotypes dans les manuels scolaires, contre le cyberharcèlement doivent enfin être effectives ! L'orientation ne doit plus être genrée, personne ne doit contrôler nos corps et la façon dont nous nous habillons !

→ **Nous voulons être reconnues dans nos métiers, bien payées, à égalité avec les hommes au travail !**

Avec la crise sanitaire, les femmes sont toujours en première ligne, mal payées, majoritaires dans des métiers essentiels (soins, santé, services publics). Nous sommes touchées de plein fouet par la précarité, les bas salaires et le temps partiel subi. Notre travail est déconsidéré et invisibilisé. Aides à domicile, assistantes d'élèves en situation de handicap (AESH), enseignantes, soignantes, travailleuses sociales... Les grèves se multiplient dans les métiers féminisés. Faisons converger ces luttes le 8 mars pour imposer des revalorisations salariales, des emplois stables et durables et des perspectives de carrière ambitieuses ! Nous voulons que les premières de corvées soient régularisées !

→ **Nous voulons avoir du temps pour nous, nous en avons assez d'assurer toutes les tâches à la maison, parce que c'est l'égalité et que nous le valons bien !**

Nous refusons d'être les variables d'ajustement, celles qui sacrifient leur travail, qui enchaînent les doubles journées avec le ménage, les courses, la cuisine, etc. pour pallier les déficits de services publics et prendre soin des enfants ou des personnes dépendantes. Comble du mépris : notre travail est si dévalorisé que deux ans après le début de la crise sanitaire, le pouvoir fait toujours comme si on pouvait télétravailler tout en gardant les enfants ! Nous voulons une réduction du temps de travail pour toutes et tous, allongement du congé maternité et du congé paternité et d'accueil de l'enfant, nous voulons une meilleure rémunération du congé parental pour qu'il soit plus partagé, nous voulons un vrai service public de prise en charge de la petite enfance et de la dépendance !

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous ferons la grève féministe partout dans le monde pour :

- **Affirmer** notre solidarité avec les femmes du monde entier, à commencer par nos sœurs d'Afghanistan, violemment réprimées par les talibans et abandonnées par les pays occidentaux.
- **Exiger** un milliard pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Afin de prévenir toutes les formes de violence, il est indispensable d'accompagner et protéger les victimes, de former toutes les personnes qui travaillent à leurs côtés, de sanctionner les agresseurs, de faire appliquer les lois existantes et de compléter la législation.
- **Exiger** l'égalité salariale et professionnelle et dénoncer le fait que les femmes sont toujours payées un quart en moins. En France, c'est comme si nous arrêtions d'être payées chaque jour à partir de 15 h 40.
- **Revendiquer** la revalorisation des métiers féminisés, la fin de la précarité et des temps partiel et l'application de la loi qui – depuis 50 ans ! – prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **Obtenir** un rattrapage des pensions des femmes retraitées qui sont inférieures de 40 % à celles des hommes.
- **Exiger** un investissement financier et un recrutement massif dans les services publics, notamment dans les secteurs du soin, du lien et de l'éducation pour socialiser les tâches domestiques.
- **Développer** une éducation féministe et égalitaire, qui lutte enfin contre les stéréotypes et les violences et qui donne à tou-te-s la possibilité de réussir leur parcours scolaire et professionnel.
- **Exiger** l'allongement des délais pour l'IVG et l'accès sur l'ensemble du territoire à des centres IVG.

Ce 8 mars, nous serons à la veille des élections présidentielles. Le gouvernement et le patronat bloquent toute avancée et multiplient le féminisme *washing*. Pire, la réaction masculiniste s'organise et l'extrême droite revendique un discours sexiste raciste et lgbtophobe. Partout dans le monde, la première chose que font ces partis réactionnaires quand ils arrivent au pouvoir, c'est de remettre en cause les droits fondamentaux des femmes.

Alors que la « grande cause » d'Emmanuel Macron s'est avérée une vaste opération d'enfumage, que les idées misogynes relèvent la tête, nous donnons rendez-vous à toutes les femmes, à tou-te-s les féministes. **Le 8 mars, on s'arrête tout-e-s. On se met en grève. Plus de bla-bla, plus de promesses sans lendemain, des actes. Ne nous libérez pas, on s'en charge !**

