

## LA CGT APPUIE LE MOUVEMENT #PASTAPOTICHE

Le 16 août, Alice, hôtesse d'accueil de 23 ans, a lancé sur change.org la pétition « [dépotichons le travail d'hôtesse en évènementiel](#) » adressée à Mme Pénicaud, ministre du travail, et Mme Schiappa, secrétaire d'état à l'égalité femmes hommes.

Pétition qui dénonce la déconsidération, le sexisme, les harcèlements et agressions sexuelles dont les hôtesse d'accueil sont régulièrement victimes sur leur lieu de travail.

Parallèlement, elle est aussi à l'origine de l'hashtag #PasTaPotiche qui recueille les témoignages anonymes de dizaines d'hôtesse décrivant un quotidien parsemé de violences sexistes et sexuelles infligées en toute impunité.

A l'heure actuelle, aucune réponse n'a été donnée à cette hôtesse et, derrière-elle, aux 20 000 signatures obtenues en 3 jours.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes qui couvre l'intégralité des salarié-e-s de la prestation de services dont sont issues les hôtesse d'accueil, apporte son soutien inconditionnel à cette mobilisation et rappelle au gouvernement qu'il s'est engagé à ratifier la convention contre le harcèlement et les violences au travail de l'OIT et à, ainsi, favoriser un « **environnement général de tolérance zéro** ».

Les hôtesse d'accueil de l'évènementiel et d'entreprises sont des salariées majoritairement payées au SMIC, sous contrat à durée déterminée. Leur métier est l'accueil, la gestion du flux d'une population donnée, invité-e-s ou public d'un évènement, entre autres tâches quotidiennes. Derrière les sourires de façade se cache une précarité savamment entretenue par le cumul des contrats précaires et majoritairement incarnée par les femmes : **90% sont des femmes**.

### « **Sois belle et tais-toi** »

Alice, comme tant d'autres, a répondu à ce type d'offre d'emploi « *recherche hôtesse d'accueil, anglais courant, excellente présentation exigée* » pour payer ces études.

En tant qu'hôtesse d'accueil dans l'évènementiel, elle a été embauchée par une société prestataire de services à l'accueil par le biais d'une des multiples agences réparties sur le territoire. Une agence éloignée du siège social où elle ne retournera que très rarement.

Entre les lignes et les mots utilisés lors du recrutement, les futures hôtesse comprennent que c'est parce qu'elles sont femmes, jeunes et compatibles physiquement avec les exigences de l'agence (taille, poids, âge, origine ethnique) qu'elles ont été retenues ou pas... Peut-on accepter que ces critères d'embauche discriminants connus de toutes et tous soient appliqués et, parallèlement, punis par le code du travail ?

En plus du statut de « *belles* » hôtesse, ce qu'elles ignorent c'est qu'elles deviennent aussi prestataires d'un service qui sous-entend « *soit belle mais aussi... tais toi* ». Elles travailleront à demeure chez le client de l'agence prestataire qui l'emploie. Le client deviendra donneur d'ordre et comme le dit

**Fédération des Sociétés d'Etudes**

l'adage, « *le client est roi* ». Les hôtesse-s d'accueil, comme des milliers de salarié-e-s en prestation de service, sont régulièrement victimes de cette relation de travail triangulaire qui les rend vulnérables, créent des situations malsaines et les empêchent de porter plainte de peur de ne pas être soutenu-e-s par la société qui les emploie.

**En 2014, et en équivalent temps plein le secteur des services à l'entreprise représentait 14.5 % des emplois du secteur marchand hors agriculture et secteur financier. La législation reste indifférente à la situation de ce salariat.**

Mais en plus d'être à la merci d'un client peu soucieux de protéger leurs conditions de travail, elles sont en contact direct avec un public de passage. Surexposée physiquement « *à portée de main* » de n'importe quel inconnu, l'hypersexualisation de leurs tenues et les fantasmes qui en découlent génèrent en retour de violentes atteintes à leur intégrité physique et morale.

Mais à qui se plaindre du comportement d'un invité VIP ou visiteur lambda quand le client « *patron* » d'une soirée est tributaire du contentement de ses invité-e-s ? Quel est le poids de la parole d'une hôtesse externe à l'entreprise organisatrice de l'évènement « *postée* » pour une soirée face au poids d'un invité VIP qui abuse de sa position dominante, mais dont dépend la signature d'un éventuel contrat juteux ? Comment connaître la réaction de l'agence prestataire qui vous emploie face à un dépôt de plainte contre un de ses clients ?

### **Travail prescrit et travail réel**

Si le témoignage d'Alice et des centaines d'autres hôtesse-s diffusés sur les réseaux sociaux prouvent qu'elles ne sont pas protégées des violences sexistes et sexuelles par leur employeur, il est un autre aspect sur lequel le respect n'est pas de rigueur, c'est leur salaire.

Le recueil de témoignages effectué par notre fédération auprès d'hôtesse-s d'accueil en entreprise, révèle qu'elles peuvent effectuer plus de 11 tâches différentes au cours d'une même journée, allant de l'accueil physique et téléphonique à l'édition des bons de commandes, location de voiture, répartition des factures, gestion des salles de réunion, des visio-conférences, etc... Un travail d'accueil qui se transforme en travail d'assistante. Une multitude de tâches pour lesquelles elles ne reçoivent pas la rémunération adaptée.

**Pour toutes ses raisons, la Fédération CGT Sociétés d'Etudes, de Conseil et de Prévention demande, en toute urgence :**

- La tenue d'une réunion entre partenaires sociaux de la branche de la prestation de service et la ministre du travail Mme Pénicaud, pour protéger les hôtesse-s d'accueil prestataires des violences sexistes et sexuelles.
- Mettre fin aux critères discriminants dès l'embauche et faire appliquer la Loi.
- Ré-évaluer la grille de salaire et les fiches de fonction.
- Protéger les conditions de travail des salarié-e-s mis-e-s à disposition chez le client

**Montreuil, le 21 août 2019**

**Fédération des Sociétés d'Etudes**