

Investir dans le secteur du soin et du lien : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes



02

Couvrir les besoins sociaux en matière de soin et de lien

04

Revaloriser les métiers féminisés du soin et du lien

07

Quels enjeux et perspectives dégager ?

09

Objectif : grève féministe du 8 mars

Applaudies tous les soirs pendant la pandémie de Covid, les professionnel.les du soin et du lien aux autres sont redevenu.es invisibles. Majoritairement exercés par des femmes, qui s'abîment au travail, mal payées et qui souffrent du manque de reconnaissance sociale. La CGT s'empare du sujet et a mené une vaste enquête qui a servi de base à la journée d'étude coorganisée avec l'Institut de recherches économiques et sociales, le 9 novembre au Palais d'Iéna.

Couvrir les besoins sociaux en matière de soin et de lien



À l'occasion de la Journée d'étude organisée début novembre par la CGT et l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) dans l'hémicycle du Conseil économique, social et environnemental (Cese), la première table ronde a voulu « quantifier les moyens nécessaires pour couvrir les besoins sociaux en matière de soin et de lien aux autres ». Muriel Pucci, maîtresse de conférences à l'université de Paris 1, a précisé que « quinze métiers avaient été retenus » qui regroupent l'ensemble des professions dites du « care ». Des « métiers particulièrement usants et extrêmement féminisés qui regroupent 3,5 millions d'emplois au total », a encore précisé l'universitaire. De plus, a-t-elle ajouté, ces métiers sont aussi « mal rémunérés surtout pour ceux (et plutôt celles) qui sont à temps partiel ou fractionné ».

De 300 000 à 1 million de postes supplémentaires

Des professions si épuisantes moralement et physiquement que « quatre personnes sur dix qui les exercent, ne pensent pas pouvoir tenir jusqu'à la retraite contre trois sur dix en moyenne sur l'ensemble des salarié-es », explique Muriel

Pucci. Face à de telles conditions, la question, c'est l'estimation du nombre d'emplois pour couvrir les besoins afin de revaloriser les métiers du soin et du lien. Pour y répondre, deux scénarios ont été mis à l'étude. Selon le premier, qualifié de « bas », il faudrait créer au minimum 300 000 emplois pour simplement répondre aux besoins. Un chiffre très loin du scénario présenté comme « ambitieux », qui lui estime qu'il ne faudrait pas moins d'un million de postes supplémentaires. Selon les calculs de Muriel Pucci, pour financer ces emplois, créés à salaires constants, cela exigerait de mobiliser une enveloppe de plus de « neuf milliards d'euros soit, 0,4 % du produit intérieur brut » seulement. Dans le détail, cinq milliards d'euros proviendraient du service public et 4,3 milliards d'euros du secteur privé. À l'examen, un poste dans le public coûterait 40 000 euros contre seulement 25 000 euros dans le privé. Mais, dans ce secteur, signale Muriel Pucci, « les salaires et le temps de travail sont plus faibles » alors qu'il bénéficie en plus d'exonérations.

Au-delà des aspects financiers, François-Xavier Devetter, chercheur à l'université de Lille et à l'Ires, a d'abord rappelé que « l'ensemble de ces emplois sont des besoins sociaux reconnus comme tels ». Et d'ajouter que le choix de créer des emplois publics « génère des coûts qui peuvent être plus conséquents ». Qui peuvent peser sur les finances publiques. L'universitaire a calculé « un coût total de huit milliards d'euros

de dépenses publiques pour les 300 000 emplois » du scénario dit bas. Une enveloppe financière dans laquelle 1,5 milliard d'euros seraient réservés « pour les situations les plus délicates ».

Colmater les brèches

Des montants qui peuvent paraître importants et pourtant, estime François-Xavier Devetter, il ne s'agit pas d'un « scénario révolutionnaire mais seulement de celui où l'on colmate les brèches ». Il faut comprendre qu'avec de tels besoins « en matière de soin et de lien aux autres », la France ne souffre pas la comparaison avec les autres pays, notamment ceux d'Europe du nord, de Scandinavie, mais aussi Malte.

Comment se situe la France par rapport à ses voisins ? « C'est compliqué » répond le chercheur. Quand on y regarde de plus près, selon l'étude CGT-Ires, c'est surtout dans le domaine de la santé que la « France n'est pas très bien classée. Elle est proche mais en dessous de la moyenne » alors que « tout en haut », on trouve les pays scandinaves », précise François-Xavier Devetter. En revanche, l'hexagone fait meilleure figure pour les professions liées à l'enseignement. Le mauvais classement de la France a des conséquences pratiques négatives sur l'emploi. François-Xavier Devetter note un fort taux de démissions, mais aussi une tendance à l'externalisation. Des pratiques qui pèsent sur les rémunérations, estime l'universitaire car « d'un salaire digne on passe à un salaire indigne » c'est-à-dire de 1 500 euros par mois à seulement 850 euros. Avec pour corollaire « un manque de reconnaissance pour ces emplois » et celles qui les occupent. Au contraire de cette paupérisation, il faut « investir dans le soin, c'est devenu prioritaire », a insisté Paola Simonetti, directrice du département égalité de la Confédération syndicale internationale (CSI) dans une intervention vidéo.

Pilier du contrat social

La condition sine qua non, selon elle, pour « bâtir des sociétés plus inclusives et plus justes ». Elle estime les besoins à « 290 millions d'emplois d'ici 2035 ». Et réclame « une protection sociale universelle qui permet un partage plus équitable en matière de soin ». Selon Paola Simonetti, « l'économie du soin reste un pilier fondamental du contrat social ». Mais avant ces éventuelles créations d'emplois, il faut boucher les trous. Pour Sylvie Brunol du collectif « femme mixité » à la CGT, « ce sont généralement les femmes qui finissent par combler les lacunes comme aidantes non rémunérées ». Justement, s'est écriée Mireille Stivala, secrétaire confédérale de la CGT : « il faut prendre soin de ces professionnels. Il faut une augmentation notable des salaires ». En attendant, elle pointe « les difficultés à recruter des personnels car ces métiers sont très mal reconnus ». De plus, ajoute la syndicaliste,

« ce sont des emplois difficiles physiquement et psychologiquement ». Pourtant, il est possible d'inverser la tendance. La situation de l'Islande en est la preuve tangible. Dans l'île de l'Atlantique nord, « ils ont réussi à réduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes », se félicite Mireille Stivala qui ajoute que « l'écart était de 40 % dans les années soixante et qu'il n'est plus que de 9 % aujourd'hui ». Elle veut en terminer avec « une gestion comptable et à court terme » des politiques publiques en France. À la place, elle revendique « d'anticiper les choses plusieurs années à l'avance notamment à cause du vieillissement de la population ». Dans cette optique, Mireille Stivala souhaite « une vision à long terme ». C'était le sens des revendications de la manifestation des salarié-es du social, le 16 novembre dernier.



Revaloriser les métiers féminisés du soin et du lien

Assistante maternelle, aide-soignante, aide à domicile, éducatrice spécialisée, assistante sociale, puéricultrice, sage-femme, infirmière, auxiliaire de vie, aide médico-psychologique, accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) De la petite enfance au grand âge, la liste des métiers du soin et du lien aux autres est longue. Extrêmement variés, ils ont un point commun : « *Tous ces métiers sont coincés entre leur utilité sociale et un manque total de reconnaissance professionnelle* », résume Rachel Silvera, maîtresse de conférences à l'université Paris Nanterre et codirectrice du réseau Mage (Marché du travail et genre). Ils sont essentiellement exercés par des femmes comme s'ils étaient le prolongement naturel de leur rôle de mère, dénonce Régine Michinot, assistante maternelle en Loire-Atlantique venue témoigner. Par manque de moyens et d'effectifs, ces métiers sont devenus « *fourretout, ce qui génère un frein dans la reconnaissance des qualifications* », analyse Séverine Lemièrre, universitaire à Paris Cité, membre du réseau Mage,

et qui travaille sur la question de l'égalité professionnelle et salariale femmes-hommes. « *Si elles sont fières de leur métier, moins d'une professionnelle sur deux le recommanderait !* », résume-t-elle. En bref, le « *care* » c'est un super métier, mais passez votre chemin, c'est trop dur, on s'y abîme ! Les deux chercheuses présentaient et commentaient les résultats de la vaste enquête « *Mon travail le vaut bien* », menée par la CGT auprès de salarié-es de quinze professions du soin et du lien aux autres. Les réponses – 7 000 dont plus de 3 000 très détaillées aux 58 questions posées – montrent une profession écrasée par les exigences organisationnelles. Cette matière très dense a servi à l'étude de l'Ires (lire page 94 1re table ronde). Alors, que disent ces femmes qui occupent des métiers difficiles, peu reconnus et mal payés ?

Poulpe, femme orchestre, couteau suisse...

Elles soulignent la complexité de leur travail. 86 % disent effectuer plusieurs tâches à la fois, les trois-quarts sont fréquemment

interrompus pour gérer un imprévu. Une polyvalence liée au manque d'effectifs. Elles sont partout et nulle part, pratiquent des gestes médicaux interdits qui pourtant, figurent dans leur fiche de poste. « *Je m'occupe de 30 mamans et de 30 bébés, et en plus des soins prodigués, je réalise des tâches administratives, témoigne une répondante qui se compare à une « femme orchestre »*. À l'appui, le témoignage en direct le 9 novembre au Cese de Céline Lemaire, auxiliaire de puériculture dans une crèche municipale de Nice. Elle, se compare à « *un poulpe* » ! Salaire : 2 086 euros brut au bout de 30 ans de carrière. Elle a raconté son quotidien devant l'hémicycle bondé et médusé à l'écoute des discours poignants de six salariées du secteur. « *Nous sommes deux pour langer 16 bébés, la rentabilité, l'optimisation des taux de remplissage des crèches, la notion de profit prend le pas sur le bien-être des enfants. Je n'ai plus le temps de leur parler, de les regarder, j'en berce trois à la fois, c'est si dur émotionnellement que parfois, j'ai envie de m'enfuir, confie-t-elle. Il y a urgence à revaloriser le métier et à mener une politique ambitieuse de la petite enfance* », lance Céline Lemaire, responsable de la section petite enfance à la CGT Nice Côte d'Azur. Des « *couteaux suisses* » qui souffrent d'une absence de reconnaissance sociale. D'où les démissions à la chaîne, comme l'évoque aussi Virginie Schmitt, AESH : des

professionnel.les jettent l'éponge dès la première semaine, « voire, dès le premier jour ». Pilier de l'inclusion, elle décrit un « bricolage organisé, des conditions d'emploi honteuses, pas dignes de l'enjeu du handicap des élèves. La fusion annoncée des AESH et des assistants d'éducation, et le refus d'instaurer un statut protecteur de notre métier « dénotent l'absence de considération de la société pour les personnes handicapées », dénonce Virginie. Elle s'occupe de quatre élèves avec quatre handicaps différents, sur deux sites scolaires. En France, 436 000 élèves handicapés sont accueillis à l'école (rentrée 2023), et le nombre d'accompagnants est d'environ 136 000, selon les chiffres du ministère en charge des personnes handicapées. Une AESH est censée pouvoir suivre jusqu'à six élèves, aux profils de handicaps de plus en plus complexes. « C'est violent et maltraitant. Nous sommes en première ligne pour gérer des situations de crise, souvent violentes », juge la syndicaliste du pôle CGT éducation à l'académie Nancy Metz.

Le Covid aurait dû servir de leçon pour les Ephad

Ce quotidien édifiant, Virginie Audit, aide-soignante de nuit dans l'unité Alzheimer de l'Ephad de Domme (Dordogne), l'a décrit par le menu. Seule pour 40 résidents patients atteints de démence, elle doit gérer « les angoisses, les cris, les déambulations, les excréments... La charge mentale et physique est énorme », lâche-t-elle. Dans les Ephad, 90 % des aides-soignantes



sont des femmes. « Dans mon service, on manque de tout, nous travaillons en permanence en mode dégradé. Pour respecter les taux d'encadrement, je fais des heures sup, irrécupérables et pas payées, faute d'enveloppe budgétaire. Les décisions importantes sont prises sans concertation, avec comme objectif principal, la rentabilité. La situation des Ephad révélée par le Covid aurait dû servir de leçon. Il n'en est rien, le système est à bout de souffle », dit cette mère courage qui touche 1 885 euros bruts par mois, plus une prime de nuit. « Soit 70 euros de plus qu'une aide-soignante en début de carrière ». D'autres témoignages, celui de Léa Martinez, assistante sociale dans un hôpital psychiatrique isérois, de Séverine Marotel, auxiliaire de vie à Caen, ont décrit la réalité brutale de leur profession. Des métiers invisibles, pénibles (82,5 % se disent exposées à des postures pénibles, près de 70 % portent des charges lourdes, 74 % sont exposées au bruit, plus de 80 % sont confrontées à une promiscuité physique avec les patients ou enfants), mal payés et qui exigent des horaires

atypiques. Un professionnel du soin sur deux souffre d'un isolement au travail, selon l'enquête. « Après trois ans d'étude et un diplôme d'État, quatre ans en poste, je touche 1 988 euros bruts, j'irai à 2 914 euros au bout de 29 ans de carrière », révèle Léa qui a eu jusqu'à 250 patients avant de craquer et de demander sa mutation dans une zone moins tendue. Ces femmes portent, bercent, langent, lavent, dorlotent, jouent, chantent, dansent, écoutent, nourrissent, administrent des médicaments, font des tâches administratives. Elles prennent soin des autres, mais qui prend soin d'elles ? Pour près de 90 % d'entre elles, la revalorisation salariale est une priorité absolue, selon les résultats de l'enquête. Elles attendent de l'ordre de 25 à 50 % de hausse de salaire. Et la création de postes car elles ne veulent plus maltraiter ou ne pas traiter à cause du manque d'effectifs.

La méthode québécoise

pour comparer les niveaux de salaire femmes-hommes

Que vaut une sage-femme par rapport à un ingénieur hospitalier ? L'idée de la méthode québécoise, c'est de comparer des emplois qui n'ont rien en commun mais ont une valeur égale, et mettre en lumière les inégalités salariales.

Sage-femme et ingénieur

Dans notre exemple, une sage-femme et un ingénieur ont le même niveau de diplômes : ils sont embauchés à bac + 5. L'expertise d'une sage-femme est élevée, elle pratique des gestes professionnels très techniques, et malgré le stress et la lourdeur du travail administratif, le relationnel reste essentiel dans son métier pour accompagner les parturientes. De son côté, l'ingénieur hospitalier fait face à des risques techniques : pannes de serveurs informatiques, de machines médicales, cyberattaques, etc. Par leur complexité technique, les deux métiers sont donc à égalité.

Quid de leurs responsabilités ?

Accoucher une femme est une responsabilité humaine immense, avec le risque d'être poursuivie au pénal en cas d'erreur professionnelle. « Un ingénieur hospitalier a certes des responsabilités hiérarchiques, mais elles sont surcotées dans la valeur de son travail », estime Rachel Silvera, présidente du réseau Mage (Marché du travail et genre). Pour une sage-femme, les exigences organisation-

nelles sont fortes : elle doit être disponible en permanence, adopte des postures corporelles fatigantes, porte des charges lourdes, gère de l'émotionnel. L'ingénieur hospitalier est certes soumis à des contraintes horaires et des astreintes, mais il bénéficie en contrepartie d'un logement de fonction ou d'une indemnité compensatrice de logement, en complément de son salaire. Tant pour sa rémunération que pour son évolution de carrière, il est avantage par rapport à sa collègue sage-femme.

L'inégalité s'accroît au fil de la carrière

Alors qu'en début de carrière, les deux sont à égalité de salaire, des écarts apparaissent tout au long de leur vie professionnelle, d'autant plus qu'il n'existe que deux grades pour les sages-femmes, contre quatre pour les ingénieurs hospitaliers. En fin de grade 1, l'écart de salaire est de 420 euros. Et avec la prime de technicité dont bénéficient seulement les ingénieurs hospitaliers, il s'élève à 920 euros, calcule Rachel Silvera. En fin de garde 2, l'écart de salaire se creuse plus encore. Un protocole d'accord signé en 2021 devrait réduire cet écart mais il restera à 600 euros. Appliquons cette méthode québécoise à tous les métiers très féminisés, et l'inégalité salariale femme-homme sera documentée et incontestable.

Quels enjeux et perspectives dégager ?



connaissances de ses homologues du Cese sur ces professions invisibilisées.

Silver économie et rentabilité

La rapporteuse a pointé trois étapes importantes dans le maintien à domicile des personnes âgées. « Il y a d'abord eu la fondation de ce que l'on a appelé le service à la personne », promu par Jean-Louis Borloo, à l'époque ministre de la Cohésion sociale. Il y a eu aussi, poursuit la rapporteuse, « le développement de ce qu'ils ont appelé la silver économie », chère à Arnaud Montebourg. C'est-à-dire tout le business autour des personnes âgées. Enfin, il y a eu « la directive services européenne ». Un véritable bouleversement pour un secteur qui ne fonctionnait pas si mal avant cela. « Il a été percuté par trois étapes très importantes qui l'ont complètement transformé », estime la rapporteuse. Ensuite, la création de l'allocation aux personnes âgées, qui a modifié le financement des établissements du maintien à domicile. Ils dépendent désormais de l'allocation des bénéficiaires, des usagers, de leurs clients, déplore Nathalie Canieux. « Cela a énormément transformé ce secteur avec des répercussions terribles sur les conditions de travail des personnels », ajoute-t-elle.

La troisième et dernière table ronde de la journée d'étude a été l'occasion de présenter les deux avis du Conseil économique, social et environnemental (Cese) sur les « métiers de la cohésion sociale » et du « travail à domicile auprès des personnes vulnérables ». Avant de détailler l'avis sur lequel elle a travaillé, Nathalie Canieux, rapporteuse des avis, a tenu à rappeler la genèse de sa réflexion. Nous étions « peu après les gilets jaunes », se souvient-elle, je « m'étais aperçue que sur les ronds-points, il y avait beaucoup de femmes et parmi elles, nombreuses venaient des métiers de la santé et de l'aide à domicile. Cela

m'avait beaucoup frappé ». Des femmes, rapporte-t-elle, qui avaient « du mal à vivre et étaient confrontées à des problèmes de pouvoir d'achat ».

À la suite de quoi, la section « travail et emploi » du Cese a décidé de travailler sur les professions du soin et du lien aux autres. Nathalie Canieux a alors compris que ses collègues du Cese, issus d'autres secteurs professionnels, n'avaient qu'une connaissance très superficielle de ces métiers dits du « care ». « Personne ne savait comment marchent les métiers du travail à domicile », note-t-elle à titre d'exemple. Elle s'est attelée à approfondir les

La question du temps de travail

C'est pourquoi, la première question abordée dans l'avis du Cese, c'est la question du temps de travail. « Dans notre première préconisation, il est clairement dit qu'en dessous d'une heure, on ne fait pas ! » Mais, se désolait-elle encore, « Ça, on ne l'a pas encore obtenu ». La rapporteuse indique qu'à moins d'une heure d'intervention, « il y a un problème de rentabilité », pour les entreprises et les associations.

La deuxième préconisation traitait, elle aussi, des conditions de travail. Elle plaide pour la création d'un « temps collectif » pour les personnels, afin que les salarié·es puissent discuter de la modification de leurs pratiques, que les ancien·es puissent partager leurs expériences avec les plus jeunes. « Ces temps-là n'existaient pas car ils n'étaient pas financés », relève Nathalie Canieue. Elle a préconisé l'adoption de la notion de forfait autour de l'intervention. « Nous n'avons pas été totalement entendus mais nous avons obtenu un financement minimum de l'intervention, auquel s'ajoute une partie forfaitaire pour le temps collectif, se félicite-t-elle.

La troisième préconisation portait sur la reconnaissance financière du métier, avec notamment un comparatif femme homme. « Nous estimions qu'il manquait une étude sur les différences de salaires entre les secteurs professionnels masculins et ce secteur essentiellement féminin, autour de trois grands axes : qualification, autonomie et responsabilité ».

Garantir des ressources au secteur

Le dernier chapitre de l'avis prône la garantie de ressources pour ce secteur, au regard de l'augmentation du

nombre des personnes âgées. Face à ces défis, Nathalie Canieue déplore « un manque de vision pluriannuelle (car, dit-elle, le financement détermine les conditions de travail ». L'avis du Cese préconise d'« inciter les pouvoirs publics à se pencher sur la gouvernance du système ». Dans la foulée, Evanne Jeanne Rose, rapporteur du deuxième avis du Cese, a tenté un lien « avec les violences de genre ». Comment regarde-t-on les métiers du soin et du lien ? « L'encadrement a-t-il un genre ? », s'est-il interrogé, pointant une « dissociation entre le contenu du travail et ce qui est évalué par les tutelles financières ». En clair, notre préconisation soutenait, précise Evanne Jeanne Rose, qu'il ne fallait « pas seulement des évaluations quantitatives mais aussi qualitatives ». Un avis basé sur une conviction : « La vie économique du pays repose sur le système social », a-t-il ajouté, solennel.

Quatre millions de seniors en perte d'autonomie en 2050

À son tour, Héléne Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et présidente du Conseil à la famille au Haut conseil à la famille, à l'enfance et à l'âge, s'est intéressée aux enjeux pour les politiques publiques. Elle a développé « trois points pour lier l'égalité

professionnelle et salariale et la qualité du service ». Et recommandé « le déploiement de la prise en charge des personnes vulnérables ». Un point central pour l'égalité professionnelle car quand cette prise en charge n'existe pas, ce sont les femmes qui doivent s'y coller. Dubitative, Héléne Périvier explique : « On nous annonce la création de 200 000 places d'ici à 2030. Nous ne voyons pas très bien comment on va y arriver ». Surtout, rappelle-t-elle : « d'ici là, il y aura beaucoup de départs à la retraite d'assistantes maternelles ».



La CGT demande un financement d'environ 80 milliards d'euros, soit seulement 2 % du produit intérieur brut de la France.

Enfin, Fanny de Coster, pilote de la Commission « Femme mixité » à la CGT, a noté la nécessité de revaloriser les métiers à domicile. Pour cela, a-t-elle poursuivi, « il y a urgence d'investir dans les métiers du soin et du lien aux autres ». Les échéances se rapprochent, s'inquiète la syndicaliste : « d'ici 2050, les seniors en perte d'autonomie vont augmenter de 60 %. Ils seront environ quatre millions contre 2,5 millions aujourd'hui ». Pour la CGT, il ne s'agit pas d'un coût mais d'un investissement. La confédération demande un financement d'environ 80 milliards d'euros, soit seulement 2 % du produit intérieur brut de la France.

Pour aller plus loin

Etude IRES-CGT : Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes

<https://ires.fr/publications/cgt/investir-dans-le-secteur-du-soin-et-du-lien-aux-autres-un-enjeu-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>



Objectif: la grève féministe du 8 mars

« Une situation que l'on refuse de voir », selon Sophie Binet. Avant de se rendre, le 9 novembre en fin de journée devant le gymnase Japy, à Paris, au rassemblement organisé par le Réseau d'actions contre l'antisémitisme et tous les racismes, la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, a éprouvé « une grande fierté à conclure ce colloque qui vient couronner quatre ans de travail » du collectif « Femme mixité ». Pour la secrétaire générale de la CGT, « ces travaux sont une mine d'or pour l'action syndicale et féministe ». Émue, comme toute l'assemblée, Sophie Binet a tenu à remercier les salarié.es des métiers du soins, Séverine, Céline, Régine, les deux Virginie, Léa pour « leurs témoignages hyper forts » (lire page 4, 2e table ronde) et « tellement représentatifs d'une situation que l'on refuse de voir ». Sophie Binet a mis en avant des combats à venir, la lutte « pour l'égalité salariale » entre les femmes et les hommes. La secrétaire générale de la CGT a retenu « les propositions qui permettent de créer 1,3 million d'emplois de qualité ». Mais aussi, celles qui proposent de « socialiser les tâches domestiques ». Un enjeu majeur, estime-t-elle. « Tout cela coûte cher », reconnaît Sophie Binet. De 80 à 90 milliards d'euros. Mais « on le vaut bien car un défi de cette nature nécessite bien un tel investissement », surtout en rapport d'un plan de programmation militaire de 400 milliards d'euros, a tempéré la secrétaire générale de la CGT.



In fine, Sophie Binet a fixé un « objectif: la grève féministe du 8 mars 2024. Cette année doit être la nôtre » Surtout dans la dynamique de la lutte contre la réforme des retraites avec « deux femmes désormais secrétaires générales des deux premières organisations syndicales », la CFDT et la CGT.

Dossier publié dans le Peuple n°1779 - Déc.2023 | Photos : @Bapoushoo