

Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires



Journées intersyndicales femmes
formation-débats des 16 et 17 mars 2023

Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

2023

www.cgt.fr
www.fsu.fr
www.solidaires.org

Partie 1

Le genre du capital

Sybille Gollac et Céline Bessière - Sociologues

Maud Simonet - Sociologue

Christiane Marty - Chercheuse

Partie 2

Femmes, paix, désarmement et résistances

Mathilde Larrère - Historienne

Sarah Marcha - Membre du Centre de Jineoloji, mouvement des femmes kurdes.

Anastasi Ryabchuk - Professeure agrégée de sociologie





Partie 3

Femmes et santé au travail et dans le syndicalisme

Lucie Daniel - experte plaidoyer pour l'association Equipop

Nelly Vorillion (CGT) - Témoignage sur la reconnaissance en accident de travail de la levée de sa mémoire traumatique

Karine Babule - Chargée de mission à l'ANACT

Alice Romerio - Chercheuse et docteure en science politique

Partie 4

Femmes et télétravail

Sophie Binet (CGT) - enquête « le télétravail, c'est oui, mais... »

Ludivine Debacq (FSU) - télétravail dans la fonction publique

Karine Babule - Chargée de mission à l'ANACT

Partie 1

Le genre du capital

Sybille Gollac et Céline Bessière - Sociologues

Maud Simonet - Sociologue

Christiane Marty - Chercheuse



Sybille Gollac et Céline Bessièrè

Le genre du capital

CÉLINE BESSIÈRE • SIBYLLE GOLLAC • JEANNE PUCHOL

LE GENRE DU CAPITAL

ENQUÊTER SUR LES INÉGALITÉS
DANS LA FAMILLE



LA DÉCOUVERTE  DELCOURT

Nous remercions **Sybille Gollac, Céline Bessièrè et Jeanne Puchol** ainsi que la maison d'édition **La découverte - Delcourt** qui nous autorisent à publier des planches extraites de la bande dessinée « **Le genre du capital** ».

Fabienne et Éric Callies entament une procédure de divorce après quinze ans de mariage.

Ils travaillent dans l'horticulture et exploitent ensemble 1 600 m² de serres qui appartiennent à Éric et à sa mère.



Durant les sept premières années de mariage, Fabienne travaille dans l'entreprise familiale sans aucun statut légal.

Elle devient ensuite conjointe-collaboratrice : elle n'est toujours pas rémunérée mais cotise pour la retraite et le chômage.



Dans l'assignation en divorce, elle demande une prestation compensatoire de 50 000 €, puisque la rupture la laissera sans emploi et sans logement.



Au long de la procédure, les revenus d'Éric diminuent : il a du mal à faire marcher l'entreprise tout seul, sans le travail gratuit de Fabienne.

il ne peut plus payer les pensions alimentaires fixées pour son ex-épouse et leur fils qui vit avec elle.



Un an plus tard, son avocat écrit au juge aux affaires familiales.



"Dans la mesure où monsieur Callies est une entreprise individuelle, les revenus précités constituent en fait les revenus que Monsieur et son épouse parvenaient à dégager sur leur exploitation en tenant compte qu'ils étaient deux."

"Depuis le départ de madame Callies, le chiffre d'affaires et, dans les mêmes proportions, les résultats dégagés ont largement chuté."

Sans surprise, la décision du juge est la suivante : comme le divorce a provoqué l'appauvrissement des deux époux, il n'a créé aucune disparité entre eux.

À ses yeux, les conditions ne sont donc pas réunies pour que Fabienne Gallies reçoive une prestation compensatoire au titre de sa contribution gratuite à l'entreprise.









* Source : Enquête "Emploi du temps" de l'INSEE. Delphine Roy, "Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010", INSEE Première n°1423, 2012.

C'est l'histoire édifiante de Blandine et Jacques Landreau.



Il est chef d'entreprise dans le secteur de la téléphonie, elle était son assistante administrative.



Elle est sa seconde épouse. Elle a quitté son poste à la naissance de leur fils tout en continuant à assurer officieusement le secrétariat de l'entreprise.

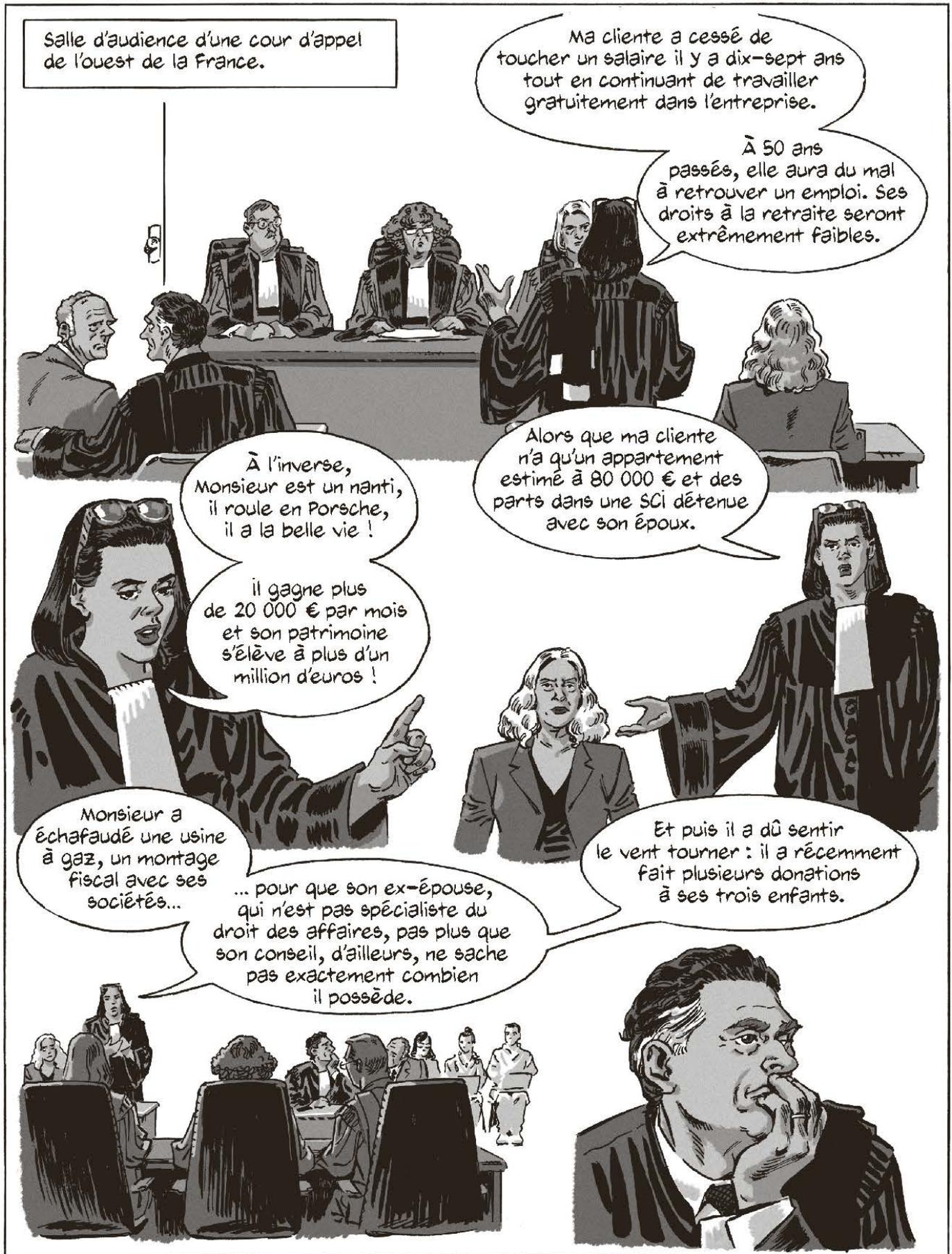
Quand ils décident de divorcer, elle demande 300 000 € de prestation compensatoire mais lui ne veut rien verser du tout.

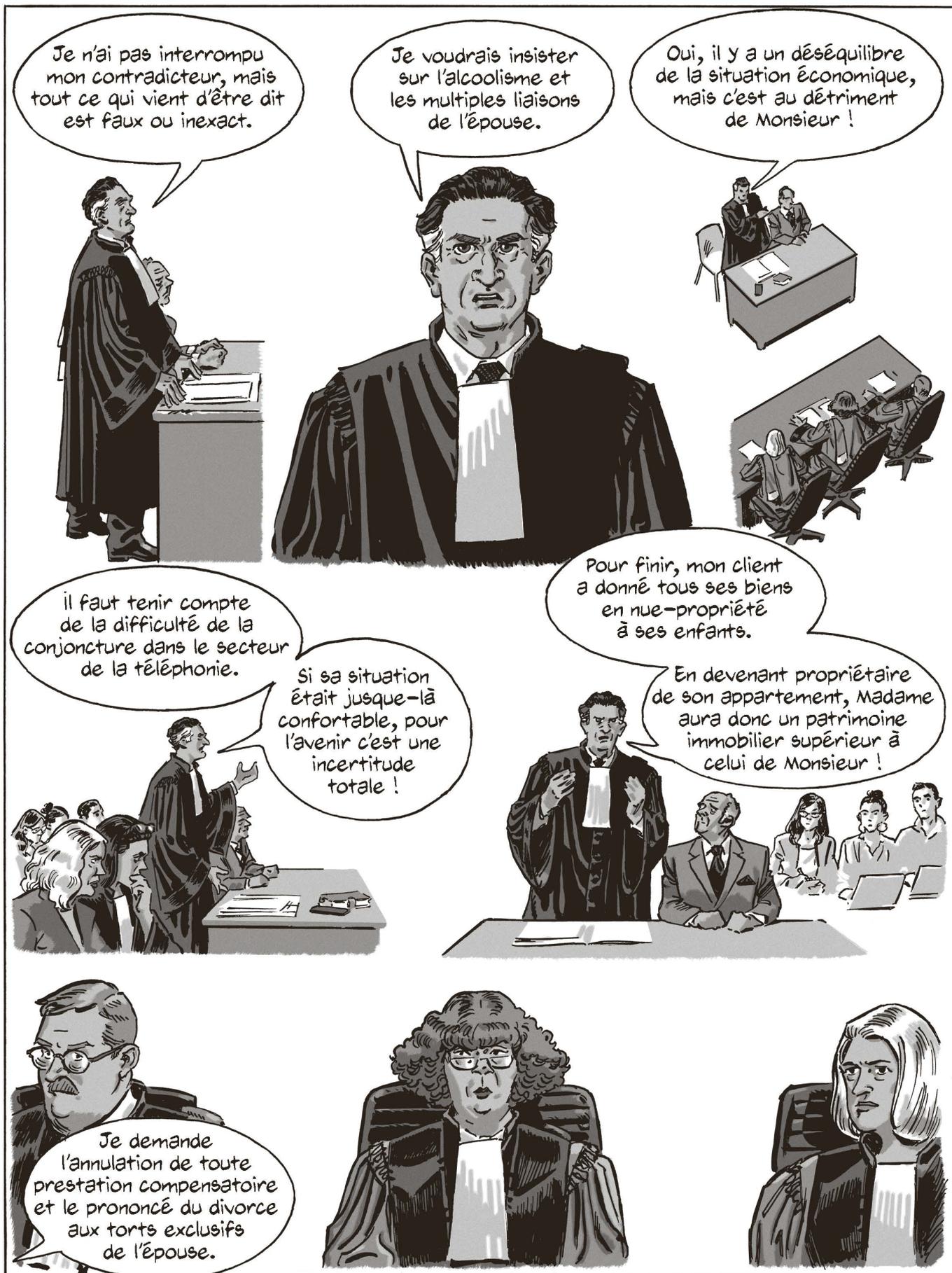


En première instance, le juge a prononcé un divorce pour faute aux torts partagés et fixé le montant à 150 000 €.

Blandine a fait appel de cette décision.



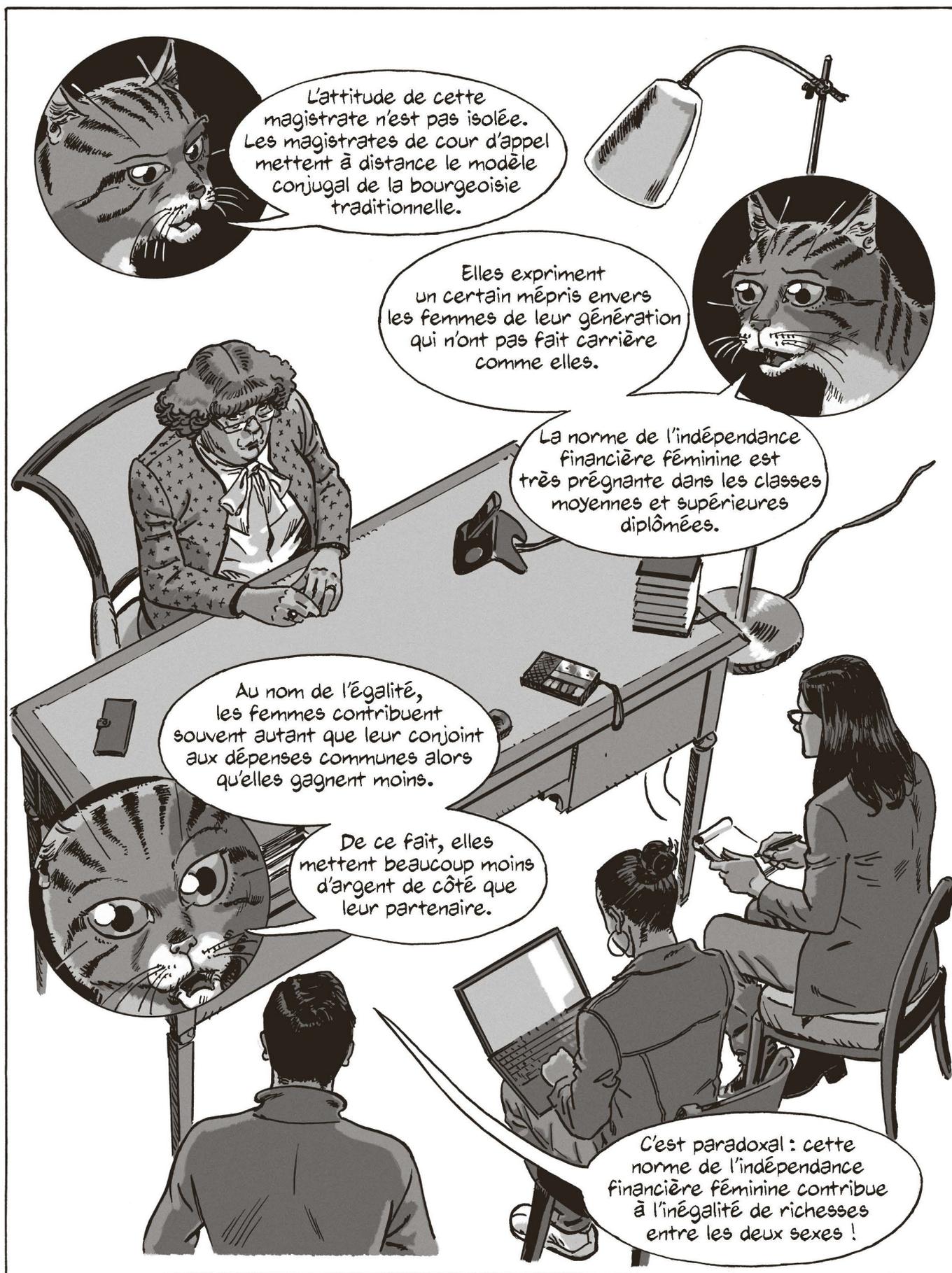














Au début, on était une bande de jeunes enseignantes-chercheuses en sociologie. Certaines avaient fini leur thèse, d'autres non...

On était plutôt des spécialistes de la famille, du logement, de l'État...

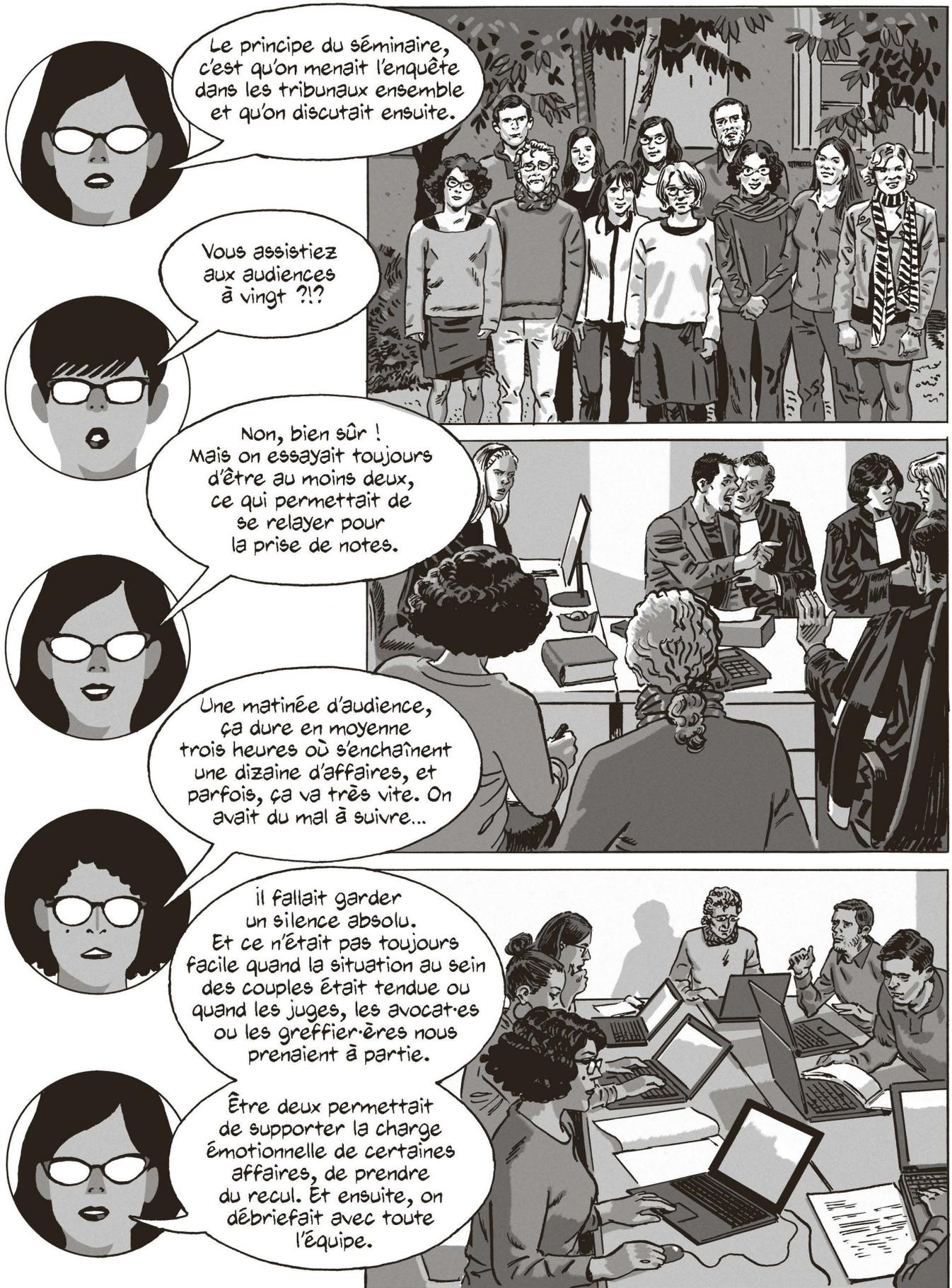
On a dû se mettre à la sociologie du droit et de la justice !

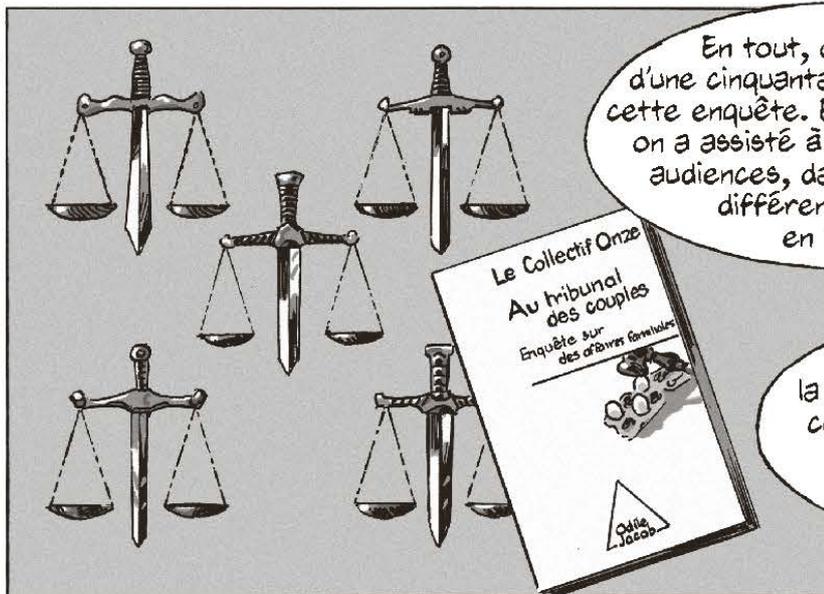
Des dizaines d'étudiant·es se sont mis·es à suivre notre séminaire. Une vingtaine chaque année entre 2008 et 2012.

Plusieurs ont continué en thèse et sont devenu·es nos collègues.

Avec, hélas, des inégalités de statut importantes : il y a de moins en moins de postes de fonctionnaires, de postes correctement payés dans la recherche.

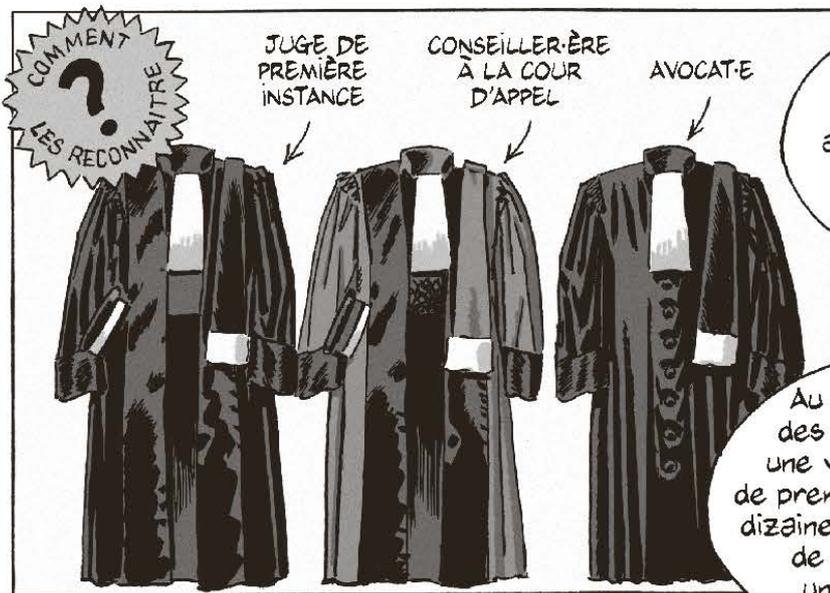






En tout, on a été plus d'une cinquantaine à participer à cette enquête. Entre 2008 et 2012, on a assisté à trois cent trente audiences, dans cinq tribunaux différents, partout en France.

Ça a donné lieu à la publication d'un ouvrage collectif en 2013, qu'on a signé à onze : Au tribunal des couples.



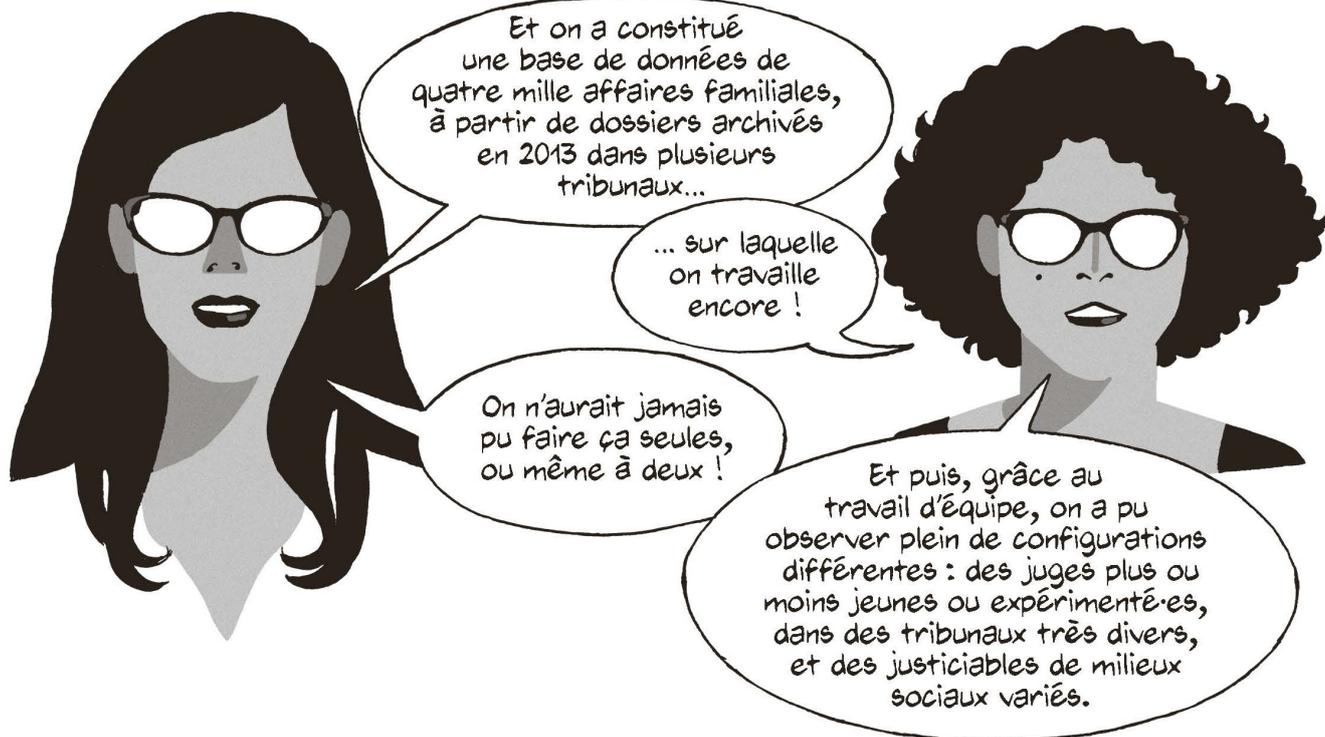
Après la sortie du livre, une partie de l'équipe de recherche a continué l'enquête dans les cours d'appel et dans les cabinets d'avocat-es.

Au total, on a fait des interviews avec une vingtaine de juges de première instance ; une dizaine de conseiller-ères de cour d'appel et une cinquantaine d'avocat-es...



... chez qui on a réalisé quarante-cinq observations de rendez-vous avec leurs clientes et clients.

Notre idée, c'était de suivre au maximum les dossiers, depuis le cabinet jusqu'au tribunal.



Cela se passe en 2009, dans la chambre de la famille d'un tribunal de la région parisienne.

Nos collègues Hélène Steinmetz et Marion Azuelos assistent à la matinée d'audience de la juge Anna De Mattei, secondée par la greffière Nadia Asloum.

On peut commencer ?

Je crois que c'est un couple de Re-nois.

Moussa Dembélé et Fatimata Diakité sont originaires du Mali.



Ils ont vécu ensemble deux ans et se sont séparés en 2006 alors que leur fils Madiaba venait de naître.

Depuis, ce dernier est à la charge de sa mère.

Fatimata est au chômage, sans conjoint. Entre-temps, elle a eu un autre enfant.



Elle est hébergée gratuitement par un parent. Avec les allocations familiales, l'allocation de parent isolé et l'allocation de soutien familial (ASF), elle touche 780 € par mois.



Versée par la CAF, l'ASF sera maintenue seulement si la justice déclare Moussa impécunieux. Fatimata doit donc saisir le juge aux affaires familiales.



Moussa Dembélé est chauffeur de bus en CDI, avec un revenu stable de 1 300 € par mois.



Il a quatre autres enfants à charge, un loyer et des dettes locatives, des crédits à la consommation. Sa nouvelle conjointe est aide-cuisinière à temps partiel et gagne 700 € par mois.



Les questions de la résidence de l'enfant et du droit de visite du père sont réglées rapidement, mais la pension alimentaire est litigieuse.

Chez nous, on n'appelle pas ça une pension alimentaire. Je leur envoie ce qu'il faut pour l'école et pour manger, ça dépend des mois.

Vous devez déterminer un montant fixe chaque mois.





Maud Simonet

Sociologue

Travail gratuit, la nouvelle exploitation

Maud Simonet est sociologue. Ses travaux se concentrent sur les thèmes du travail bénévole, de l'engagement citoyen et de la notion de workfare aux États-Unis.

Elle est intervenue lors de la table ronde «Le genre du capital» sur le travail gratuit, le travail domestique, et ce qu'il génère en termes d'économie et de symbole de domination.

Travail gratuit, quésako ?

Entrent dans le travail gratuit, le bénévolat, le volontariat, le service civique, les stages, la mise au travail des bénéficiaires de l'aide sociale (workfare, aux États-Unis), le travail sur internet (digital labor, travail collaboratif non rémunéré sur des plateformes non rémunérées)

Ces pratiques ne sont généralement pas étiquetées comme relevant du travail, mais comme du hors travail alors qu'elles font fonctionner les associations, les services publics et les entreprises.

Le travail domestique, 1re exploitation économique ?

Pour Maud Simonet, la notion de travail gratuit a été réellement construite par les féministes des années 1970, en lien avec leurs analyses qui les ont amenées à considérer le travail domestique comme une forme (d'extorsion - C. Delphy) de travail gratuit.

Ces analyses les ont poussées à travailler d'autres questions. Comment rendre visible ce travail domestique ? En le mesurant, en temps, en argent ? Il s'agit d'un débat politique autour de la valeur que nous sommes prêtes à accorder ou non à ce travail domestique. Si c'est du travail et qu'il est gratuit, qui se l'approprie ? Les hommes ou le capitalisme ? Doit-il être forcément considéré comme aliénant ?

Les féministes noires des années 1970 voyaient dans ce travail domestique l'occasion pour les mères de transmettre des valeurs à leurs proches et de construire des résistances politiques dans

leur famille. (*Bell Hooks «Homeplace a site of resistance»*)

Pour Maud Simonet, le travail des féministes sur le travail domestique oblige à analyser les ressorts de l'exploitation et de la domination au-delà du marché du travail et à faire de la question des frontières travail - hors travail une question politique.

« *Le temps libre c'est toujours le temps libre des hommes* » (*C. Delphy*). Derrière le temps libre de l'activité salariée, il y a le temps de travail domestique des femmes.

Les femmes sont dévalorisées comme travailleuses parce que valorisées en tant que mère, épouse, etc... « *Ce n'est pas du travail, c'est de l'amour* » peut-on entendre. On retrouve la même logique dans d'autres formes de travail gratuit : « *ce n'est pas du travail, c'est de l'engagement* » pour le service civique, « *c'est de la passion* » pour le bénévolat, « *c'est de la formation* » pour les stages.

Le travail gratuit est fortement structuré par les rapports sociaux et les rapports sociaux de sexe. Les stages non rémunérés sont majoritairement attribués dans les secteurs féminisés, éducation, santé, etc., 65% des services civiques sont des femmes, de 85 à 90% dans les services publics. Quant aux rapports sociaux, qui peut se permettre de travailler gratuitement en attendant de trouver un emploi ?

Le travail gratuit, un déni du travail

Il y a une forme d'institutionnalisation par la loi et par les discours politiques du travail gratuit qui est aujourd'hui au cœur du fonctionnement du marché du travail, et des services publics. Les formes, les pratiques et les statuts se multiplient.

Aujourd'hui, le «hope labor», travailler gratuitement dans l'espoir de décrocher l'emploi de ses rêves demain, fait partie de la construction des carrières. L'emploi apparaît comme un Graal pour lequel il est normal de patienter pour l'obtenir. Il

existe maintenant un continuum entre le travail gratuit et l'emploi.

Tout cela socialise à l'absence, l'attente et surtout la déconstruction de l'emploi. Ce faisant on déconstruit aussi ce qui lui y est lié : les cotisations sociales, le droit du travail, le syndicalisme, etc.

Les organisations syndicales doivent urgemment s'emparer de la question du travail gratuit et mener les luttes avec ces travailleurs-ses qui ne sont pas toujours considéré-es comme tel-les. Il y a, dans ces luttes, de vrais enjeux de droits du travail et d'égalité professionnelle et domestique.



Christiane Marty

Chercheuse

Évolution des inégalités de retraites entre les femmes et les hommes en lien avec l'évolution du système de retraites

D'abord, le rappel d'un chiffre : aujourd'hui la pension moyenne des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes. Ou, dit en sens inverse, la pension moyenne des hommes est supérieure de 67 % à celle des femmes !

Au fil du temps depuis les années 1960, du fait de la plus forte participation des femmes à l'emploi, et depuis les années 1990, du fait de leurs meilleures qualifications, les inégalités de pension entre femmes et hommes se réduisaient lentement. Mais cette tendance à la réduction a été fortement freinée par les réformes successives. Et depuis 7 ans ou 8 ans, elle est en panne.

Ces réformes depuis 1993 s'inscrivent toutes dans la doctrine néolibérale, qui consiste à diminuer/encadrer les dépenses publiques. Concernant les retraites, les réformes ont organisé une baisse du niveau des pensions à travers des mesures comme le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée de cotisation : ces mesures pèsent plus sur les femmes, du fait de leur carrière en moyenne plus courte. Et elles ont bien sûr des conséquences plus graves pour les pensions les plus faibles, qui sont celles des femmes. Le taux de pauvreté des femmes retraitées est ainsi de 10,4 % (contre 8,5 % pour les hommes) ; ces deux taux sont en augmentation, ainsi que l'écart entre les deux...

Remarque : ces mesures (allongement de la durée de cotisation et recul de l'âge) renforcent concrètement le lien entre le niveau de la pension d'une personne et la somme des cotisations qu'elle a versées. C'est une évolution vers une individualisation des pensions, qui relève d'une logique assurancielle, opposée donc à la logique de solidarité qui est la base du système de retraite par répartition.

Pourquoi les pensions des femmes sont-elles plus faibles ?

Les raisons renvoient à la fois à la situation en amont des retraites, au niveau de l'emploi : des salaires plus faibles, des carrières plus courtes, du temps partiel, car les femmes se retirent souvent de l'emploi pour s'occuper des jeunes enfants ou de proches dépendants, par manque de solution de garde ou de services adéquats.

Mais les raisons tiennent aussi au système lui-même : le calcul de la pension discrimine en effet les carrières incomplètes (en majorité des femmes). Exemple, le système de décote. Pour rappel, la pension est calculée au prorata de la durée de cotisation réalisée par rapport à la durée exigée. Mais elle subit en outre un abattement supplémentaire, la décote, lorsque la carrière n'est pas complète. Cette décote constitue une double pénalisation des carrières incomplètes, comme le Haut-commissaire à la réforme de 2019, JP. Delevoye, l'avait officiellement reconnu ! Pour ne pas subir de décote, il faut alors attendre 67 ans. Madame Borne annonce faire une « *réforme plus juste pour les femmes* », car elle maintient à 67 ans l'âge d'annulation de la décote, sans l'augmenter : elle maintient donc cette décote, très injuste, et elle prétend que sa réforme est juste... simplement parce qu'elle n'aggrave pas une mesure injuste ! La décote doit être supprimée.

Le projet de réforme Borne-Macron continue de peser sur les femmes, plus particulièrement précaires. Aujourd'hui, un tiers des personnes - 37 % des femmes et 28 % des hommes - ne passent pas directement de l'emploi à la retraite, mais elles passent par des périodes de chômage, maladie, invalidité ou inactivité. Pour toutes ces personnes, le recul à 64 ans de l'âge de départ signifiera un allongement de cette période de précarité.

On a entendu de nombreux témoignages de femmes occupant les métiers très féminisés (aides-soignantes, aides à domicile, employées

du commerce ou des services de nettoyage, etc.) sur leurs conditions de travail, la pénibilité de leur emploi, et sur leur usure physique, pour des salaires très faibles : ces femmes ne conçoivent même pas comment elles pourraient tenir deux années de plus !

De même, avec cette réforme, la durée de carrière exigée va atteindre plus rapidement 43 annuités, alors que la durée moyenne de carrière réalisée diminue régulièrement. Ce qui signifie que l'écart sera croissant entre ce qui est exigé et ce qui est réalisé... ce qui programme donc une baisse accrue des pensions. Cette situation n'est pas durable.

L'objectif d'un système de retraite durable devrait être que toute personne puisse se constituer des droits propres à une pension suffisante, dans des conditions d'emploi réalisables, le rôle des dispositifs de solidarité (parmi lesquels les droits familiaux) étant d'assurer un complément de pension pour les accidents de parcours rencontrés (chômage, interruptions d'activité plus ou moins contraintes, notamment en lien avec les enfants). L'objectif devrait donc être de renforcer les droits propres à une pension, et non les droits complémentaires. Cela correspond aux revendications féministes pour généraliser les droits propres à la protection sociale, au lieu de droits dérivés.

Remarques sur les dispositifs familiaux

Le parti Les Républicains défend « une politique nataliste ambitieuse » et propose une « surcote pour les mères de famille ayant une carrière complète » (le critère « carrière complète » éliminerait déjà beaucoup de mères !). Madame Borne a dit être ouverte à des « bonifications pour les mères ». Et le RN saisit le prétexte de cette réforme pour ressortir ses vieilles obsessions en faveur d'une politique nataliste (conforme à son aspiration identitaire).

D'abord, une politique nataliste est incompatible avec les aspirations féministes. La politique familiale devrait simplement viser à permettre aux femmes (et aux couples) de choisir d'avoir ou non des enfants, c'est-à-dire de ne pas laisser les contraintes budgétaires ou les incitations monétaires décider à leur place.

Ensuite, un renforcement de droits familiaux

réservés aux femmes ne s'inscrit pas dans une politique visant l'égalité de genre (en dehors bien sûr des trimestres accordés en contrepartie de la période de maternité). Les droits accordés au titre de la prise en charge des enfants sont certes indispensables pour atténuer les inégalités de pension entre les femmes et les hommes et il n'est pas question de les réduire tant que la prise en charge des enfants est toujours essentiellement assumée par femmes. Mais il serait incohérent de vouloir faire de leur renforcement l'outil d'une politique en faveur de l'égalité de pension : car ces droits complémentaires ne font que compenser a posteriori les inégalités, sans agir sur leur source. Au contraire même, ils entretiennent ces inégalités, car ils enferment les femmes dans le rôle de mères. En effet, si une institution sociale (le système de retraites) indique attribuer des droits supplémentaires aux femmes en lien avec leur prise en charge des enfants, elle légitime et perpétue l'idée que c'est le rôle des femmes de s'en occuper !

Une politique cohérente en faveur de l'égalité doit concilier l'objectif de réduction des inégalités de pension femmes-hommes avec l'évolution vers un modèle de protection sociale rompant clairement avec le modèle patriarcal.

Renforcer les droits directs à une pension implique d'agir en amont au niveau de l'emploi : permettre l'augmentation de l'activité des femmes, agir pour l'égalité salariale, combattre les stéréotypes sociaux.

Je voudrais insister sur le potentiel de l'emploi des femmes pour l'amélioration globale du financement des retraites. Alors que le gouvernement ne cesse de souligner la dégradation du ratio nombre d'actifs/nombre de retraité-es, il se focalise sur l'augmentation de l'emploi des seniors en indiquant que leur taux d'emploi en France est plus faible que dans les autres pays. Il oublie l'emploi des femmes, alors que, pour en rester aux comparaisons, en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes, la France ne se situe qu'au 25e rang des 38 pays de l'OCDE.

Du côté des seniors, beaucoup arrivent usé-es à 60 ans, et même avant, et aspirent à la retraite. Du côté des employeurs aussi, la plupart

souhaitent se débarrasser d'eux. Alors que de nombreuses femmes voudraient au contraire travailler plus, mais sont contraintes souvent de se retirer de l'emploi ou de passer à temps partiel, par manque d'autres possibilités, avec toutes les conséquences négatives pour leur autonomie et leur pension.

Actuellement, pour les femmes dans la tranche des 25-54 ans, le taux d'activité est inférieur de 8 points à celui des hommes (84 % contre 92 %). Le Conseil d'orientation des retraites (COR) prolonge tel quel cet écart dans ses projections, pourtant il n'y aucune justification valable à ce que les femmes soient moins intégrées à la population active, à ce qu'elles soient écartées de l'emploi, ni à ce que l'emploi à temps partiel soit essentiellement féminin !

Il est possible d'agir pour supprimer les obstacles à l'emploi des femmes, avec des politiques adaptées (créations de crèches, de services auprès des personnes dépendantes, modification des congés parental et paternel pour favoriser l'investissement des pères auprès des enfants dès la naissance, etc.). Il existe un fort potentiel d'amélioration du taux d'activité des femmes.

Pour en donner une idée, si l'an dernier, le taux d'activité des femmes avait été égal à celui des hommes, ce sont 1,1 million de femmes supplémentaires qui auraient été actives. Ce qui se serait traduit par un gain de recettes de cotisations d'environ 10 milliards d'euros pour les caisses de retraites. Ordre de grandeur non négligeable ! De même, si l'égalité des salaires avait été réalisée en 2021, le gain sur les recettes en cotisations aurait été de 12,4 %, soit environ un gain de 30 milliards d'euros.

Pour finir, voilà quelques pistes pour lutter contre les inégalités de pension dans une démarche cohérente. Outre les mesures déjà mentionnées pour l'emploi (égalité des salaires et des taux d'activité), outre la suppression de la décote, et outre la lutte contre les stéréotypes des rôles sexués :

- revalorisation des métiers à dominante féminine
- reconnaissance de la pénibilité des métiers très féminisés
- remise à l'ordre du jour d'une RTT globale, pour permettre le partage du travail et la réduction

du chômage, favoriser le partage des tâches domestiques et parentales. Dans l'histoire de l'émancipation humaine, un élément clé du progrès social a toujours été la réduction de la durée du travail, à la journée, la semaine, puis sur l'ensemble de la vie.

L'urgence climatique impose aujourd'hui de questionner la nature de la production économique, de diminuer notre consommation des ressources non renouvelables, de réorienter la production pour satisfaire en priorité les besoins sociaux (petite enfance, dépendance, services publics) et environnementaux.

Il ne suffit donc pas de refuser cette réforme, il faut améliorer notre système de retraites pour stopper la dégradation en cours, inquiétante, et pour mettre fin aux inégalités. Les solutions existent pour financer ces améliorations !

On le voit, poser la question des retraites des femmes et tirer sur le fil des inégalités permet de tracer des pistes pour une transformation globale de la société. Les retraites sont un enjeu de société.





Partie 2

Femmes, paix, désarmement et résistances

Mathilde Larrère - Historienne

Sarah Marcha - Membre du Centre de Jineoloji, mouvement des femmes kurdes.

Anastasi Ryabchuk - Professeure agrégée de sociologie



Mathilde Larrère

Historienne

Femmes dans les conflits armés, leur lutte pour l'égalité en matière d'armement

Aujourd'hui, je vais vous parler du rôle des femmes dans les conflits armés et de leur lutte pour l'égalité en matière d'armement. Même si le titre de cette table ronde se concentre sur les femmes, la paix et le désarmement, je vais aborder un aspect différent, celui des femmes, des guerres et des armements. Cela s'explique par deux raisons principales.

L'histoire des femmes et de leur mouvement pour obtenir le droit de porter des armes et de rejoindre les armées est tout aussi importante que celle du pacifisme féminin. Je vais donc me concentrer sur cet aspect, tout en restant ouverte aux questions sur le pacifisme féminin.

Historiquement, la question de l'armement des femmes remonte à la **Révolution française**. La France révolutionnaire est en guerre avec les cours étrangères et il s'agit à ce moment-là de défendre non seulement la patrie, mais surtout la Révolution, c'est-à-dire les droits de l'homme.

Et donc, dans ce contexte d'une guerre qui est une guerre révolutionnaire, politique, des femmes ont réclamé de participer aux combats. À cette époque, certaines femmes ont demandé le droit de participer à la défense de la Révolution, souhaitant défendre à la fois les idéaux révolutionnaires et les droits des femmes nouvellement acquis. Des clubs d'amazones se sont formés, et des femmes comme **Pauline Léon et Anne Joseph Théroigne** ont réclamé le droit de porter des armes dès 1789. Le 6 mars 1792, la guerre n'est pas encore déclarée, mais elle menace. Pauline Léon, qui est une sans-culotte, une montagnarde, une chocolatière de son état, monte à la tribune de l'Assemblée et lit une pétition qui est recouverte de plus de 300 signatures dans laquelle elle demande : «*des piques, des pistolets et des sabres*». Quelques jours plus tard, Anne Joseph Théroigne déclare à son tour : «*armons-nous, nous en avons le droit par la nature et même par la loi*». Ce sont des revendications de femmes qui demandent des armes, il y a des réflexes

patriotiques. Mais aussi ce qui est en jeu pour les femmes, c'est d'être des citoyennes à part entière. Le fait de pouvoir porter des armes et de servir dans les corps armés, qu'ils soient civils ou militaires est ressenti comme une forme de la citoyenneté. Quelque part, le fusil, c'est plus être citoyen que l'urne.

L'historienne **Dominique Cousineau** a travaillé sur les pétitions envoyées par les femmes aux différentes assemblées révolutionnaires. Elle constate qu'il y a beaucoup plus de pétitions de femmes qui réclamaient le port d'armes et l'entrée dans la garde nationale et l'armée, qu'il n'y a de pétitions qui demandaient le vote. Olympe de Gouges est une des rares de l'époque qui ne demandait pas des armes. Et elle est en cela différente des autres féministes de la Révolution française.

Autre exemple, celui de **Marie Morel**. Elle a 21 ans quand elle va pour s'inscrire sur le registre d'enrôlement et elle dit : «*Je laisse ma quenouille et mes fuseaux à celui qui sera assez lâche pour rester dans ses foyers, et je me charge de prendre son fusil et son sabre pour remplir sa place*». Dès lors on commence à avoir dans les archives pas mal d'officiers qui envoient des lettres à l'Assemblée nationale qui se plaint des cantonnements engorgés de femmes qui veulent combattre. Tout ça conduit la convention à prendre, le 30 avril 1793, un décret dans lequel il est dit que toutes les femmes inutiles au service des armées doivent quitter les cantonnements. Qu'est-ce que ça veut dire pour les révolutionnaires? Ça veut dire les combattantes? Parce que les utiles, celles qui font la bouffe et qui nettoient le linge, elles sont restées. Donc en fait, ils voulaient, ils ont réussi à réduire les femmes à ces tâches. Elles vont continuer à lutter, elles vont protester. Pauline Léon ne désarme pas, c'est le cas de le dire. Elle porte haut et fort cette revendication d'égalité femmes hommes, notamment dans l'armée. C'est le moment où les femmes aussi

se mettent à porter la cocarde. À la base, c'est un symbole d'origine militaire. Donc porter la cocarde, ça a un sens aussi militaire. Ça montre la place des femmes dans cette revendication. Et face à ça, en fait, il va y avoir un backlash.

Malgré leurs revendications, les femmes ont été exclues de la participation militaire par les révolutionnaires de la Convention, qui ont même adopté des décrets pour les empêcher de rejoindre les armées. Cette exclusion a conduit à une lutte continue des femmes pour obtenir l'égalité dans les domaines militaires et politiques.

Après la commune, la question continue à se poser et celle qui va prendre le relais, c'est **Madeleine Pelletier**. C'est une femme qui vient d'un milieu très populaire qui s'en est tiré grâce à l'école, première femme psychiatre qui s'est battue sur tous les fronts. Elle a pratiqué des avortements. Elle revendique le service militaire féminin. Et pourtant c'est une pacifiste chevronnée. Elle est pour la paix, mais s'il doit y avoir de la guerre, elle refuse l'inégalité qui met les femmes à l'écart et qui d'ailleurs souvent justifie l'inégalité. Parce que souvent, ce qui justifie l'interdiction du droit de vote aux femmes, c'est qu'elles ne vont pas combattre. C'est un cercle vicieux contre lequel elle se bat. Elle sera d'ailleurs soutenue par dans les années 20 par **Hélène Brion**. C'est une institutrice très féministe et qui pendant la Première Guerre mondiale a aussi été pacifiste. **Maria Véron** disait plus tard que ne mobiliser que les hommes en cas de conflit relève d'une injustice indigne de la démocratie.

Il faudra passer les deux conflits mondiaux pour que la République française accepte de confier les fusils aux femmes. Des femmes, des féministes ont demandé que les femmes appartiennent à l'armée et soient armées. Tout au plus, on a créé des corps auxiliaires féminins avec des heures et des heures de discussion à l'état-major pour savoir quel uniforme on allait leur mettre. Parce que leur grande angoisse, c'est qu'elle soit sexy dans l'uniforme. Mais on va créer ce corps, mais sans jamais lui permettre de combattre avec des arguments aussi extrêmement spécieux. On disait que si les femmes combattaient, ça ferait chuter la natalité.

Lors du **second conflit mondial**, les Forces françaises libres ont accepté de constituer un corps

des volontaires françaises. Elles sont très nombreuses. Elles ont été tenues à l'écart des combats et interdites de port d'armes.

C'est dans les maquis et la résistance qu'on leur fit une plus grande place, même si on retrouve une répartition sexuée des genres dans la résistance en leur confiant surtout des tâches de renseignement, de logistique dans lequel, au demeurant, elles excellaient. Ces femmes combattantes de la Résistance subiront pendant toute l'après-guerre une très longue invisibilisation de leur participation au combat, doublée de préjugés très négatifs.

Il y a toute une série de textes législatifs après-guerre qui vont se succéder pour essayer de traiter la question. Cette succession en elle-même montre l'incapacité de l'armée à intégrer les femmes parce qu'à chaque fois, elles sont un peu assimilées puis rejetées.

Par exemple, il y a un journal de Cherbourg qui pose à son lectorat la question de savoir s'il faut que les femmes rentrent dans l'armée. Et voilà la réponse qu'on peut lire d'un lecteur : la femme soldat est un être hybride et asexué, bien loin de l'ange au foyer. Le plus beau rôle de la femme n'est-il pas celui d'être épouse et mère? Restez à votre place et laissez le métier des armes à vos fils et à mon mari.

Les femmes ont fini par rentrer dans l'armée. Elles représentent aujourd'hui 12 % de l'effectif. Reste qu'elles sont moins souvent envoyées au front que les hommes.

Pour autant, les combattantes armées kurdes du Rojava, organisées en brigades féminines, répondent 100 ans après à Madeleine Pelletier, 200 ans après Théroigne ou Léon, lorsqu'elles écrivent «*Menons notre force armée, notre force politique. Nous-mêmes, nous ne menons pas notre révolution à l'ombre des hommes*».

Et cette question de l'armement des femmes est donc une question d'égalité, d'égalité citoyenne, mais aussi une question d'émancipation.

Quelques lectures pour approfondir ce sujet :

1. **Dominique Godineau** : Elle a travaillé sur les femmes révolutionnaires et leur demande d'avoir des armes.

2. **Marcel Poisson** (dir.) : Il a dirigé un ouvrage

intitulé «Combattante. Une histoire féminine de la violence en Occident», qui aborde des articles sur les questions liées à l'armement des femmes et à leur rôle dans les guerres.

3. **Le blog «Jean-Pierre» sur la plateforme «hip-potothèse.org»** : Ce blog présente de nombreux articles passionnants sur la question de l'arme, de l'armement, des guerres et de la place des femmes dans ces contextes.

Sarah Marcha

Membre du Centre de Jineoloji, mouvement des femmes kurdes

Révolution des femmes kurdes

Je suis membre du Centre de Jineoloji et je vais brièvement définir ce qu'est la Jineoloji, car je suppose que beaucoup d'entre vous pourraient ne pas en avoir une connaissance approfondie.

En kurde, «jin» signifie femme, mais c'est également la même racine que le mot «jihad», qui signifie vie, donc la généalogie. Il s'agit de l'idée d'une science qui replace les femmes au centre des questions de recherche et d'éducation. Ainsi, c'est une science menée par les femmes, mais qui englobe également l'ensemble du vivant, incluant toute la société ainsi que la nature, et l'équilibre entre femmes, société et nature. C'est une discipline fondamentalement féministe qui s'inscrit dans une lutte contre les oppressions.

La Jineoloji fait partie du projet révolutionnaire des femmes au Kurdistan, mais elle est également intégrée aujourd'hui dans une vocation internationaliste de cette révolution. Depuis 2011, les femmes kurdes, des montagnes du Kurdistan aux plaines des quatre parties du Kurdistan et en Europe, ont commencé à développer cette science. Elles ont été rejointes, notamment après le début de la révolution du Rojava dans le Nord et l'Est de la Syrie en 2012, par des femmes de différentes cultures et origines du Moyen-Orient, ainsi que d'Europe.

Je m'inscris dans cette internationalisation de la pensée du mouvement des femmes kurdes et dans les pratiques qu'elles mettent en place. Le but de la Jineoloji est véritablement d'accompagner la libération des femmes et de la société, en créant une science autonome. Pour cette table ronde, je voulais vous parler d'autodéfense et d'autonomie, car c'est là le cœur du projet révolutionnaire. En tant que membre du Centre de Jineoloji, je trouve que ces deux interventions sont parfaitement en phase avec cela.

Les femmes kurdes ont dû défendre leur territoire et leurs droits, résistant contre le patriarcat, l'impérialisme, l'esclavage et le système

féodal jusqu'à la modernité capitaliste.

Quand elles parlent de leur histoire, elles reviennent au temps du **Néolithique**. Il y a une révolution agricole, une révolution qui va en fait mener peu à peu vers la civilisation. Cette révolution a eu lieu à un moment où il n'y avait pas de patriarcat pour les femmes kurdes en Mésopotamie. Le Kurdistan d'aujourd'hui, c'est le cœur de cette révolution et toutes les valeurs sociales qui ont été créées et continuent à être portées. La lutte pour la libération depuis plus de 5000 ans sont des valeurs de vivre ensemble, de vie communale, de partage, de non-violence au sens systématique du terme. Ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de conflit, mais en tout cas il n'y a pas de guerre systématique pour pouvoir dominer un groupe social ou qu'un groupe domine sur un autre. Et c'est aussi à l'époque la question de la liberté qui va être développée lorsqu'un autre système va essayer de remplacer ce système et qui est le système patriarcal.

Il y a eu au Moyen-Orient notamment, des femmes qui ont résisté, qui ont pris les armes, pour lutter contre le patriarcat, l'impérialisme, l'esclavage, le système féodal jusqu'à la modernité capitaliste.

Après la Première Guerre mondiale, la chute de l'Empire ottoman et la division en États-nations du Moyen-Orient avec un Kurdistan qui donc, déjà historiquement, avait dû résister. Le Kurdistan va être divisé entre la Syrie, entre l'Irak, l'Iran et la République de Turquie. Cette République de Turquie vient du modèle occidental. C'est quelque chose qui va s'implanter à la fois par des politiques génocidaires, par exemple c'était le cas des génocides de Dersim.

Des femmes vont être en première ligne contre le génocide, contre les massacres systématiques de Kurdes et notamment des Kurdes alévis. Mais malheureusement, tous les soulèvements qui ont eu lieu au Kurdistan n'ont

pas pu mener à une libération et étaient plutôt des soulèvements qui étaient locaux et qui se sont soldés par une défaite de par les pouvoirs, les régimes régionaux, mais qui étaient soutenus bien entendu par les forces internationales impérialistes à l'époque.

Dans les années 70, alors que le mouvement de libération nationale kurde prenait forme, les femmes kurdes ont commencé à s'organiser dans toutes les sphères de la vie, prenant leurs propres décisions sans être remises en question par les hommes. L'une d'entre elles, c'est Sakineh. Elle a été assassinée à Paris en 2013, aux côtés de Leïla Shahid et Fidan Dogan, par un agent des services secrets turcs. Cette question de la libération de la révolution, ça n'est pas juste, entre guillemets, quelque chose qui touche le Kurdistan. Mais on va traquer en fait ce projet révolutionnaire et les femmes kurdes juste en plein cœur de Paris. Et donc Sakineh qui elle aussi était de Dersim. C'était deux femmes à l'époque du Parti des travailleurs du Kurdistan.

Elle était elle-même ouvrière et elle allait organiser les femmes dans les usines. Et de là s'est développée la participation des femmes à un projet révolutionnaire. Les femmes ne sont pas libérées, mais petit à petit, le mouvement va s'organiser jusqu'à devenir une organisation complètement autonome au sein du mouvement de libération. On va penser la lutte de libération nationale et la lutte de classes. En mettant au centre la question de la libération des femmes avec des femmes qui ont eu à prendre leur propre décision.

Les femmes vont rejoindre la lutte armée Révolutionnaire. Au sein du Mouvement de libération du Kurdistan, il va y avoir toute une série de pratiques et de concepts qui vont être mis en place. La première, c'est la question de la légitime défense et la question de l'armée des femmes.

Elles ont formé des unités non mixtes au sein du mouvement de libération, prenant part à la lutte armée, tout en reconnaissant la nécessité de dépasser le patriarcat, l'État et le capitalisme. Petit à petit, elles vont prendre leur propre décision, elles vont créer leur propre formation, elles vont faire leurs propres opérations.

Ça va influencer le reste de la société en détruisant tous les préjugés sur les femmes. Ce n'est pas juste une question de lutte armée, c'est avant tout une question politique, d'organisation sociale. Le fait qu'elles vont pouvoir non seulement devenir de grandes commandantes, mais aussi entre elles, essayer de traquer le patriarcat qui est aussi imprimé dans nos corps, dans nos mentalités, dans nos manières de vivre.

Dans les années 90 et 2000, elles ont continué à s'organiser pour défendre leur autonomie, créant leur propre parti au sein des forces de guérilla. Les femmes kurdes ont commencé à s'organiser dans toutes les sphères de la vie et toutes les décisions qu'elles prennent, aucun homme ne va pouvoir les remettre en question. Les femmes sont auto-organisées et celles qui sont chargées de les représenter, vont porter l'ensemble des voix des femmes dans le projet révolutionnaire général jusqu'en 2000. Elles vont aller jusqu'à créer leur propre parti au sein des forces de guérilla. Donc elles sont militantes et militants révolutionnaires.

Le Parti de la Libération des Femmes du Kurdistan a été fondé pour inspirer et mettre en place ce projet paritaire avec l'ensemble de la société.

Au Kurdistan, aucune décision n'est prise sans les femmes, qui sont représentées à tous les niveaux de la société, dans tous les domaines. Elles ont développé un système démocratique et participatif, défendant la révolution des femmes et des peuples contre toutes les formes de domination et d'oppression.

Malgré les attaques constantes contre la révolution des femmes kurdes, elles continuent de résister, inspirant les femmes du monde entier à s'organiser et à lutter pour leur autonomie. En ces temps de crises et d'attaques contre les droits des femmes, le mouvement des femmes kurdes lance un appel à l'organisation autonome de toutes les femmes, partout dans le monde, pour faire face à un système global d'oppression.

Anastasi Ryabchuk

Professeure agrégée de sociologie

Résistance féministe ukrainienne

Je m'appelle Anastasia et je viens de Kyiv, en Ukraine, où j'enseigne la sociologie. Je travaille toujours dans mon université ukrainienne, les cours se déroulent en ligne en raison de la guerre. Actuellement réfugiée à Paris avec ma fille de huit ans. Je souhaite partager mon expérience ainsi que celle des femmes ukrainiennes dans la Résistance.

Je souhaite débiter en évoquant un événement qui s'est déroulé il y a exactement un an, **la tragédie du théâtre de Marioupol**. Vous avez peut-être vu les images de cette bombe lâchée par un avion russe sur un théâtre abritant des civils, dont des femmes, des enfants et des personnes âgées, faisant entre 300 et 600 victimes. Le nombre exact de victimes de cette bombe reste inconnu, car après la prise de Marioupol par les forces russes, la zone a été entièrement bétonnée, dissimulant ainsi les preuves de cette atrocité. Cet acte constitue un crime de guerre majeur.

Quelques jours, quelques semaines plus tard, les images aériennes de la ville de Marinka ont montré la destruction complète d'une ville qui comptait autrefois 10 000 habitants avant le 24 février 2022. Bien que ce ne fût pas une grande ville, elle abritait tout de même une population importante. Mais après un an de guerre, la population a été réduite à zéro et la ville a été complètement détruite. Cette ville n'existe plus, ravagée par un an de guerre et par les atrocités commises par l'armée russe. Et bien sûr, je pourrais continuer à énumérer les atrocités commises par l'armée russe sur le territoire ukrainien.

Peut-être que ces crimes de guerre seront jugés devant les tribunaux militaires un jour, mais pour l'instant, je souhaite expliquer pourquoi nous, les Ukrainiennes, résistons et pourquoi nous refusons cette invasion.

Il est important de comprendre pourquoi les Ukrainiennes résistent à cette invasion. Bien

que certaines personnes soient pacifistes ou antimilitaristes, la situation est différente pour les victimes de cette agression. Comparer cette résistance à celle des mouvements pacifistes occidentaux lors de guerres comme celle du Vietnam ou d'Irak ne serait pas juste, car il s'agit ici de défendre notre territoire contre un agresseur.

Cependant, la situation est très différente pour les pays qui sont victimes de cette agression. Nous devons écouter le peuple opprimé et violé et comprendre que le droit à la résistance est un droit fondamental face à la violence.

Avant le 24 février de l'année dernière, j'aurais pu être considérée comme pacifiste, tout comme les femmes dont nous avons entendu parler précédemment. Lorsque les bombes ont commencé à tomber sur nos maisons, nous savions que nous devions résister à l'invasion et que notre ennemi principal était le régime de Poutine. Je suis membre de la Revue de Gauche Common, où nous critiquons le gouvernement ukrainien, le militarisme ukrainien ainsi que le militarisme occidental.

De nombreux camarades ont rejoint l'armée ou se sont engagés dans des activités de soutien. La gauche ukrainienne est soit directement impliquée dans la résistance armée, soit apporte son soutien à travers des activités académiques, humanitaires, etc. Il est important de comprendre que cette résistance ne se limite pas à un petit groupe marginal, mais qu'elle est soutenue par la majorité de la population. Le peuple ukrainien est confronté à une force militaire considérable et la résistance ne serait pas possible sans un soutien généralisé.

Le droit à la résistance est fondamental face à la violence. Cependant, nous avons réalisé que résister à l'invasion était nécessaire pour protéger notre peuple contre le régime de Poutine.

La gauche ukrainienne est soit directement

impliquée dans la résistance armée, soit la soutient par diverses actions, notamment académiques ou humanitaires. Cette résistance est le fait de toute la population, pas seulement d'un petit groupe marginal. Il s'agit d'un mouvement populaire pour la survie et l'autodétermination.

La réalité dans les territoires occupés est effroyable, avec des cas de viols, de tortures et d'assassinats de civils.

Il est donc crucial de soutenir la résistance ukrainienne pour mettre fin au régime de Poutine et assurer la victoire de l'Ukraine.

Partie 3

Femmes, santé au travail et dans le syndicalisme

Lucie Daniel - experte plaidoyer pour l'association Equipop

Nelly Vorillion (CGT) - Témoignage sur la reconnaissance en accident de travail de la levée de sa mémoire traumatique

Karine Babule - Chargée de mission à l'ANACT

Alice Romerio - Chercheuse et docteure en science politique



Lucie Daniel

Experte plaidoyer pour l'association Equipop

Droits des femmes : combattre le backlash

Je représente **Equipop**, une association féministe et de solidarité internationale basée en France, au Sénégal et au Burkina Faso. **Nous nous mobilisons sur les enjeux liés aux droits sexuels et reproductifs, y compris le droit à l'avortement, à la contraception, à l'éducation sexuelle, à la lutte contre les violences et à la prévention du VIH.**

Je suis ravie d'être ici aujourd'hui, car les luttes syndicales, pour les acquis sociaux et féministes, sont étroitement liées. Il est donc très significatif pour Equipop de participer à cet événement. On m'a demandé de présenter rapidement l'état des lieux des droits des femmes et de l'égalité de genre dans le monde, en mettant particulièrement en exergue les mouvements anti-droits.

Nous avons récemment publié un rapport avec la **Fondation Jean Jaurès** intitulé «**Droits des femmes : Combattre le backlash**», où nous analysons ces mouvements et proposons des recommandations pour y faire face. Nous plaidons également auprès du gouvernement français pour qu'il s'engage davantage sur ces questions, dans le cadre de sa prétendue diplomatie féministe.

Il est essentiel de reconnaître que les droits des femmes ne suivent pas une progression linéaire, mais sont ponctués d'avancées et de reculs, avec des résistances face aux progrès féministes. Ces mouvements conservateurs, souvent organisés et internationaux depuis les années 90, remettent en question les avancées réalisées dans le domaine des droits des femmes.

Ces dernières années, nous avons été témoins d'un backlash féministe, un phénomène réactionnaire qui s'oppose aux avancées en matière de droits des femmes.

Ce backlash prend différentes formes à travers le monde, mais son objectif reste le même : maintenir un système patriarcal et hétérosexiste en place, où les femmes sont reléguées à des rôles subalternes et dépourvues de droits. Un exemple

marquant de ce backlash est la montée des politiques misogynes et des attaques contre le droit à l'avortement dans de nombreux pays.

Par ailleurs, il est important de souligner que le backlash féministe ne se limite pas aux droits des femmes, mais englobe également les droits des personnes LGBTQIA+. Ces mouvements conservateurs s'attaquent également aux droits des personnes queer et trans, cherchant à restreindre leur accès à l'éducation, à la santé et à d'autres droits fondamentaux.

Prenons l'exemple des États-Unis sous l'administration Trump, où des politiques conservatrices ont tenté de restreindre l'accès à l'avortement et de réaffirmer une vision patriarcale de la société. De même, des pays comme le Brésil, la Pologne, la Hongrie et l'Égypte ont vu émerger des mouvements anti-droits des femmes, qui remettent en question les acquis féministes et cherchent à restreindre les libertés reproductives des femmes.

Les mouvements anti-droits sont souvent des coalitions hétéroclites, regroupant des États conservateurs, des organisations d'extrême droite, des mouvements religieux fondamentalistes et des grandes fortunes. Ils défendent un agenda rétrograde et misogyne, notamment au niveau des instances internationales. Par exemple, la Déclaration du Consensus de Genève. Le Consensus de Genève est une déclaration politique qui a été poussée par l'administration Trump des États-Unis en 2020.

Cette déclaration réaffirme la souveraineté des États en matière de droit à l'avortement et leur opposition à ce droit. Elle a réuni un groupe d'États divers, notamment les États-Unis, le Brésil, l'Égypte, la Russie, la Hongrie, l'Arabie saoudite et quelques États d'Afrique de l'Ouest. Cette déclaration est considérée comme une initiative visant à affaiblir les droits des femmes au niveau international, en s'opposant aux

avancées en matière de santé reproductive et de droits sexuels.

Ces mouvements sont politiquement et financièrement connectés, ce qui leur permet de promouvoir une vision patriarcale de la société et de s'attaquer aux droits des femmes et des personnes LGBTQIA+. Ils utilisent des outils démocratiques pour restreindre ces droits, et bénéficient souvent du soutien d'une minorité influente et de financements importants, notamment de la droite évangélique américaine.

En France, nous avons également été témoins d'une montée des discours anti-IVG. Nous rencontrons ces mouvements à travers des fondations comme la **Fondation Jérôme Lejeune**, qui mène une véritable croisade contre le droit à l'avortement. Cette opposition à l'IVG est révélatrice du système hétéropatriarcal qui persiste dans notre société et qui entrave les droits des femmes à disposer de leur corps.

Le président Macron a exprimé son soutien aux droits des femmes, notamment en proposant d'inscrire le droit à l'avortement dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Cependant, des actions concrètes doivent encore être prises pour concrétiser cet engagement et garantir les droits des femmes sur le plan national et international.

Face à cela, il est crucial que les gouvernements, y compris la France, financent davantage les associations féministes et soutiennent les solidarités transnationales. La protection des activistes féministes et l'engagement diplomatique en faveur des droits des femmes sont également des enjeux majeurs.

En conclusion, il est temps de s'unir et d'agir pour contrer ces mouvements anti-droits et faire avancer les droits des femmes.

L'étude complète à retrouver ici :



Nelly Vorillion

Reconnaissance en accident de service d'une levée d'amnésie traumatique sur le lieu de travail

Je m'appelle Nelly et je suis infirmière depuis 2004, en unité d'admission en psychiatrie adulte au CHS du Jura. En 2016, j'intègre l'équipe du syndicat du personnel CGT du CHS du Jura, je suis titulaire au CHS-CT.

En juin 2018 : Un vendredi, nous faisons l'admission d'un patient. Jusqu'à présent, jamais je ne suis sentie personnellement mal à l'aise au contact de l'un d'eux. Le week-end arrive, je travaille de matin, je suis avec mon une équipe fixe, nous nous connaissons parfaitement bien. Avec ma collègue, je fais la toilette de cette personne et la réfection de pansements de soins d'escarre. Très rapidement, je ressens un malaise, quelque chose me dérange et m'obnubile : son odeur. Les deux journées sont laborieuses, je sens l'odeur du patient dès mon entrée dans le service alors que celui-ci reste dans sa chambre à l'étage. J'ai l'impression que celle-ci m'envahit, je suis submergée. Les jours qui suivent, je réalise que cette odeur, je l'ai déjà sentie. C'était il y a très longtemps, enfant, mon agresseur portait la même.

Des bribes de souvenir reviennent. Je déclare une angine à streptocoque, dix jours de traitement antibiotique, j'en perds le son de ma voix.

Le soir, une fois allongée dans mon lit, l'enfer s'installe : des mots dans ma tête, des visions de scènes d'horreur que j'ai vécues.

Je vis une levée d'amnésie traumatique, mais je ne peux encore pas mettre de mots dessus.

L'amnésie traumatique se crée lorsqu'une personne subit un choc d'une telle violence, que le cerveau se déconnecte pour se protéger. La personne est en état de sidération. Cela explique notamment qu'une femme n'ait pas de réaction alors qu'elle subit par exemple un viol.

La levée de cette amnésie se fait à l'occasion d'un stimulus extérieur qui va raviver la mémoire du traumatisme. Pour mon cas, ça a été l'odeur. Ce peut être, une situation, un son, une musique,

un événement, un rêve récurrent, une couleur, un geste, etc.

Juillet, le patient est toujours présent.

Je parle à mon équipe de ce qu'il se passe pour moi, ils prennent le relais. Un jour, le médecin du service me dit : « *Nelly, tu viens, on va voir le jeune, sa famille est là* ». Nous venions de faire l'entrée d'un jeune homme de 18 ans, sans me poser aucune question, j'emboîte le pas au médecin. Une fois arrivée à l'étage, celui-ci tourne à gauche et non à droite comme je le pensais. En réalité, nous allons dans cette chambre où je ne pouvais plus mettre les pieds. Je prends sur moi. La situation est intenable, je suis enfermée avec le médecin, le patient et la famille. L'odeur me dégoûte, je recule sans m'en rendre compte et me retrouve contre la porte, mon visage transpire la stupeur. Le médecin s'en rend compte, il abrège l'entretien.

Nous sortons, il me dit : « *Mais enfin, Nelly, qu'est-ce qu'il se passe ?* ». Je m'effondre au milieu du couloir, nous entrons dans un bureau, je n'arrive pas à lui verbaliser mon mal, les maux ne sortent pas. Nous prenons le temps nécessaire pour que je m'apaise puis j'arrive à exprimer en quelques mots ce qu'il se passe. Il me conseille de ne surtout pas rester comme ça, de consulter urgemment.

L'été est là, je pars en vacances, je pense que cela va suffire.

Septembre, octobre, novembre... au syndicat nous préparons les élections professionnelles de 2018, le temps passe à cent à l'heure. Pourtant, le soir, je m'endors de plus en plus tard. Mes symptômes flambent. En décembre, alors que nous faisons 68 % aux élections et que l'heure est à la fête, mon état se dégrade. Je veux tenir encore pour les collègues, les vacances de Noël approchent et nous sommes en effectif de sécurité dans le service. En salle de pause, sur un magazine, je lis que le film « *les chatouilles* »

sort au cinéma, il y a un article sur les femmes victimes de violences sexuelles. Devant ces mots, écrits noir sur blanc, je m'effondre, mais il faut encore tenir un peu, alors pas le choix, je me ressaisis.

Début d'année, je ne dors plus avant 1h du matin, je pleure sans cesse. À la rentrée, je décide de contacter par téléphone une psychologue du pôle pour qu'elle me conseille un confrère ou une consœur. Nous restons une heure au téléphone, je suis au plus mal. Je dois prendre le travail à 12h18 très exactement, alors que j'arrive sur le parking pour me garer, elle sort de l'unité. Elle m'aborde et je fonds en larmes, honteuse. Je ne peux plus aller au travail, j'ai atteint le maximum de ce qu'il m'était possible de faire. Devant ma détresse, elle prend rendez-vous pour moi chez son mari psychiatre.

Le 7 janvier 2019, je suis arrêtée, commence le parcours du combattant. Mise en place d'un traitement, trouver la bonne molécule, la bonne posologie ...

Je fais des recherches sur ce que je suis en train de vivre, je dois comprendre à tout prix. Je lis, notamment, le « **livre noir des violences sexuelles** », écrit par Muriel Salmona. C'est grâce à elle que je mets un mot sur ce que je vis. Je suis infirmière en psychiatrie, et je me rends compte avec désarroi que même nous, dans le milieu de santé, nous ne sommes pas formés. La grande majorité des personnes que nous accueillons ont été victimes, certaines sont des agresseurs, et nous n'y connaissons rien ! Le nom et le visage de nombreux patients viennent m'envahir, comme pour rajouter des pierres dans mon sac à dos.

Au bout de quelques mois, je passe en longue maladie. Devant des idées suicidaires actives, j'appelle mon psychiatre qui m'envoie les pompiers, je suis admise aux urgences psychiatriques, vers des collègues. Je suis vue par un psychiatre avec qui j'ai travaillé. Elle me propose une hospitalisation dans une clinique spécialisée, qui prend en soin les personnels soignants. Je reste un mois.

Je réfléchis, je repense aux conditions de ma levée d'amnésie traumatique, sur mon lieu de travail. Je me rapproche du service DRH, je demande une

reconnaissance en accident de service. Je vais devoir passer en commission de réforme. La DRH m'envoie **fin 2019** chez un expert psychiatre. Son bureau ressemble à un musée malfamé avec des statuettes de femmes nues posées un peu partout. Je m'assieds. Il me pose une première question : « *âge des premières règles* », je réponds. Il me pose une deuxième question : « *âge du premier rapport sexuel* », je m'effondre. Je suis devant un homme, soi-disant professionnel, qui connaît mon dossier et qui va m'enfoncer durant une heure. Il finira par me dire que non, ce n'est pas un accident de service et que pour lui je suis incapable de reprendre mon travail à temps partiel thérapeutique et qu'il me collerait encore 6 mois d'arrêt. Je ressors de ce rendez-vous, la colère dans les tripes, les yeux globuleux d'avoir trop pleuré, la guerre est déclarée !

Fin décembre 2019, je demande un rendez-vous auprès de la directrice des soins. Je lui raconte mon histoire et demande la mise en place d'une formation au CHS du Jura sur le syndrome de stress post-traumatique, elle accepte.

Janvier 2020, je reprends le travail en hôpital de jour adulte à temps partiel thérapeutique, 50%. La COVID fait son entrée, nous y sommes confrontés alors même qu'aucune mesure n'a encore été prise. Certains collègues sont à cran devant toutes les incertitudes auxquelles nous devons faire face. L'hospitalisation de jour ferme ses portes, mais nous continuons à prendre en soin les patient·es par téléphone. Je me sens préservée, car je travaille peu. Mon dossier pour la commission de réforme est sans cesse repoussé, car celle-ci est annulée de mois en mois.

J'ai une date pour la commission de réforme, viens le moment où enfin, je vais pouvoir me faire entendre. Je demande à être accompagnée par le représentant syndical CGT. J'ai préparé ma prise de parole, le médecin de mon unité a fait écrit un témoignage à mon intention. Mon tour arrive, je rentre dans la salle. Nous sommes dans le cliché parfait : 4 hommes et une secrétaire... Je ne me démonte pas, je demande la parole, j'explique les conditions de mon expertise, je raconte mon histoire, c'est émotionnellement difficile. Médusé, mon camarade ne prend pas la parole. Les membres de la commission de réforme n'ont jamais eu à traiter un dossier comme le mien, ils

ne peuvent donner une réponse tout de suite, je serai informée de leur décision par le service Direction des Ressources Humaines (DRH) de mon établissement.

La décision se fait attendre... elle arrive avec comme surprise, un avis ni favorable, ni défavorable. La direction n'a jamais vu ça. Alors que faire ? « *Il faut tout recommencer, Mme Vorillion* » ...

Je dois repasser une expertise, mais cette fois-ci, je prends les devants, je n'irais pas chez un per-vers, il me faut quelqu'un de professionnel, qui connaisse son sujet ! La secrétaire de la commission de réforme demande à mon psychiatre vers qui je peux être reçue. J'irai à Besançon, chez le psychiatre référent de la CUMP 25 (Cellule d'Urgence Médico Psychologique). L'entretien se déroule bien, l'homme en face de moi est bienveillant, il sait de quoi il parle. Il me demande d'argumenter ma demande d'accident de service. Je lui explique que si un soignant a une boiterie (donc une pathologie existante) et qu'il trébuche dans l'escalier et se casse une jambe, il sera reconnu sans problème en accident du travail. Alors pourquoi, il n'en serait pas de même dans mon cas ?

La question à laquelle il doit répondre est la suivante : **une levée d'amnésie traumatique sur le lieu de travail peut-elle être reconnue en accident de service ?** Deux semaines plus tard, il répond par la positive. Enfin, je me sens entendue. En **mai 2021**, le directeur de mon établissement suit l'avis positif de la commission de réforme, et je suis officiellement reconnue en accident de service.

La bataille a été rude, seulement, ce n'est que comme cela que les choses avancent pour nous et pour les autres.

J'ai été entourée et soutenue par ma famille, mes amis-es, mes collègues. Mes animaux aussi ont été une véritable ressource pour moi. Il y a eu bien entendu des détracteurs, toujours dérangés par les positionnements que peuvent prendre certaines femmes. Je les ai laissés ronger leur os.

Fin 2021, j'ai repris mon travail dans l'unité d'admission où j'ai eu mon accident de service. J'ai rechuté 6 mois en 2022. Je suis un traitement par EMDR (psychothérapie de la mémoire

traumatique). Les soins sont longs et souvent douloureux.

Ma vie syndicale a changé, l'ancien secrétaire est parti, celui qui lui succède a été nommé faute de candidat, mais c'est celui qui a le plus d'expérience. Jusqu'à présent, je m'entends bien avec lui et le fréquente même sur l'extérieur. Les mois passent, les élections professionnelles sont là de nouveau, tout le monde travaille d'arrache-pied. Nous faisons un score de 66 %. L'heure devrait être à la fête, mais nous, les femmes, nous rions jaune. Manipulations, mensonges, insultes, dénigrement, le nouveau secrétaire a pris le melon.

Le soir des élections, il prend l'excuse d'une poussière sur ma robe pour toucher ma poitrine. Je lui dis de ne pas me toucher, le camarade à côté lui dit qu'il ne faut quand même pas dépasser les bornes. **En janvier 2023**, devant ces violences et son comportement envers certaines femmes au syndicat, je décide de saisir les statuts de notre syndicat. **En avril 2023**, nous votons à l'unanimité pour la suspension pour une durée indéterminée de l'ensemble de ses mandats. Il fera l'objet d'une enquête administrative, où le camarade, très courageux, dira qu'il n'a rien vu le soir où ce porc a touché mes seins.

Être une femme est un combat. J'ai décidé de ne rien lâcher, pour autant, je ne souhaite pas mettre cette bataille au centre de ma vie. Avoir été violée et agressée sexuellement à de nombreuses reprises dans mon enfance ne me définit pas en tant que femme. Cela a réveillé chez moi, la conscience de ce que nous, les femmes, pouvons subir parce que nous ne sommes pas des hommes.

J'ai réalisé aussi, en tant que maman, que je devais inculquer à mon fils la participation active à la vie de la maison pour que sa future femme ne devienne pas sa bonniche. De même, d'ici quelques années, il sera nécessaire de faire un point de rappel sur le consentement, les rapports sexuels qui n'ont rien à voir avec le porno qui pourrait la vision du sexe chez nos ados, la femme n'étant qu'un objet que l'on consomme.

Pour finir, il est très important, dès l'enfance, d'apprendre aux enfants que leur corps leur appartient. Que personne n'a le droit de les toucher,

que si cela arrive, il faut le dire à quelqu'un en qui ils ont confiance et surtout que ce qui leur est arrivé n'est pas de leur faute !

Lors de la rencontre intersyndicale, j'ai été interpellée par des camarades pour qui mon histoire a ravivé des souffrances. Les violences sexistes et sexuelles sont partout, il nous faut être solidaires. J'espère que mon histoire pourra aider d'autres personnes.

Karine Babule

Chargée de mission à l'ANACT

Santé au travail et conditions de travail des femmes et des hommes



SANTÉ AU TRAVAIL & CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Table Ronde 1





Le réseau Anact-Aract

Fusion dans un nouvel EPA en cours sous tutelle du Ministère du Travail :

- Une Agence Siège nationale **sous tutelle du Ministère en charge du travail**
- Un réseau de **16 agences régionales** (Aract)

Sa mission :

- Promouvoir **l'amélioration des conditions de travail**, en agissant sur **l'organisation du travail** et les **relations professionnelles**.
- **Concevoir et diffuser des méthodes et outils** pour concilier durablement **qualité de vie au travail** et **performance**.



3



Proposition

- **Éléments de contexte**
Mission Égalité Intégrée ANACT ;
- **Données Sinistralités F/H et Cas**
- **Recommandations**



Financé par
l'Union européenne



ELEMENTS DE CONTEXTE MISSION EGALITE ANACT



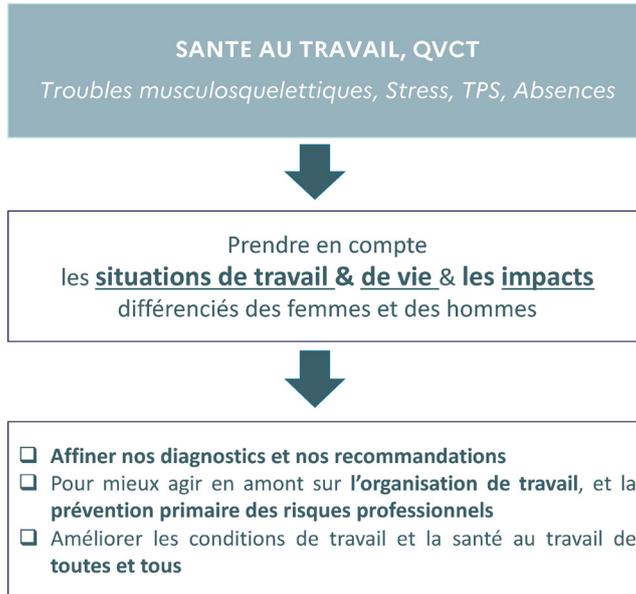
Des travaux du réseau depuis 15 ans qui s'appuient sur...

Une Prise en compte de l'égalité dans le cadre de la **contractualisation tripartite** (CP4, COP1, COP2, COP 3) :

- La **production de données sexuées** en SST ;
- Des contributions / coopérations avec la recherche , notamment groupe des chercheur-e-s **GAS Genre Activités Santé** ;
- Un **Atelier Réseau Egalité Anact Aract** capitalisant sur de nombreuses interventions ;
- Des interventions en entreprises dont une **intervention recherche longue qui a donné lieu à thèse** ;
- De nombreuses **communications, publications, auditions.**



L'approche de l'ANACT depuis 2008 – Décision du CA



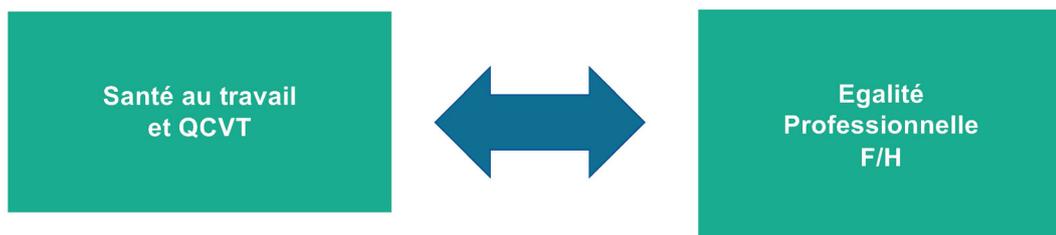
L'approche F/H est double :

GENRE : qui prend en compte les facteurs **sociologiques** du travail (exemple : stéréotypes de genre et représentations de métiers et impacts sur la mixité, parcours, articulation des temps,...)

SEXE : qui prend en compte les facteurs **biologiques** F/H (exemple : morphologie, impacts sur santé reproductive,...)

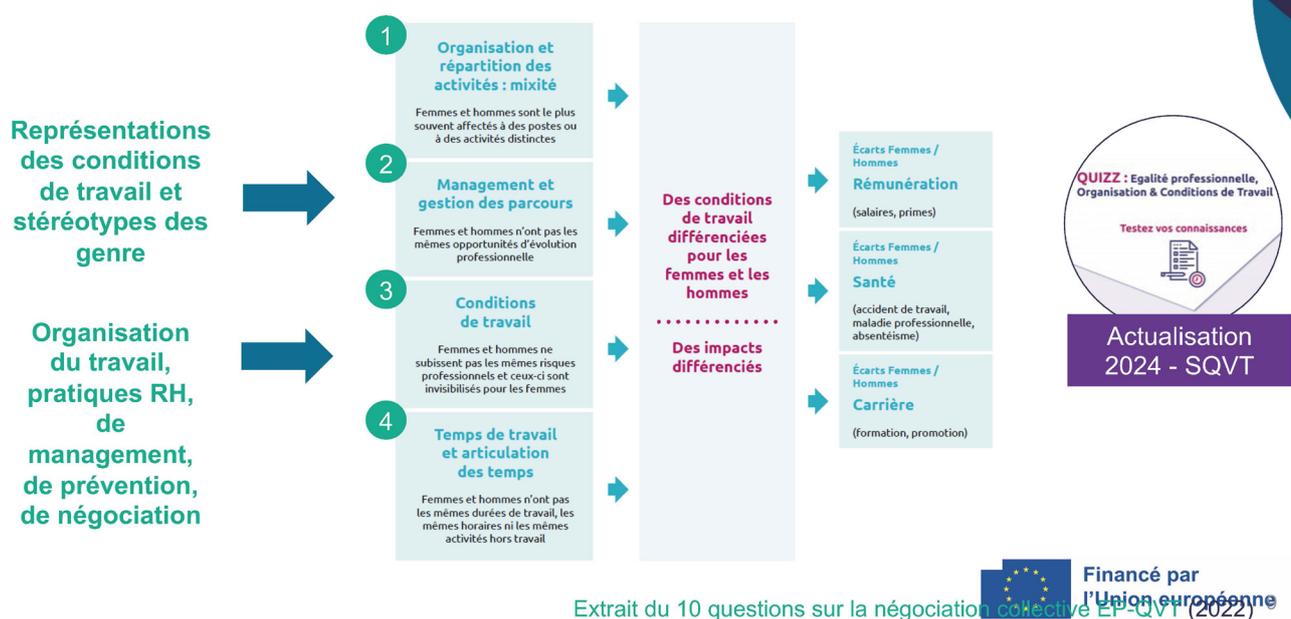
7

Mailler les enjeux de Santé, QVCT et les enjeux d'Égalité Professionnelle



Conditions de travail des populations au travail ici femmes et des hommes

Modèle organisationnel des inégalités du réseau Anact « Toutes choses inégales par ailleurs » 2012



Résultats principaux des travaux de l'Anact confirmés par des résultats de recherche

Les 4 grandes causes des indicateurs santé différenciés des femmes et des hommes au travail :

- 1. Organisation** : Il existe une **forte division sexuée des métiers, postes, tâches** ;
- 2. Travail** : Il y a à la fois des **expositions et des impacts différenciés entre F/H**
=> le travail des emplois à prédominance féminine est exposé à **des risques et pénibilités qui sont sous évalués**.
=> les **violences sexistes et sexuelles** font partie des risques professionnels ;
=> les **impacts des contraintes physiques** sur la santé des F/H au travail sont différentes compte tenu de certaines **différences biologiques** (morphologie, force musculaire, système reproductif).
- 3. Parcours** : Les parcours professionnels des femmes sont usants à cause d'un manque de mobilité/parcours et de l'exposition durable à la pénibilité entre autre ;
- 4. Temps** : Les conditions d'articulation des temps font partie des conditions de travail (cumul travail-hors travail).

Parcours des Femmes et des Hommes

64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes).
 58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes).
 60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes).

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes
Stables très qualifiés	49,5	50,6
Ascendants continus	39,6	60,4
Stables indépendants	40,8	59,3
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7
Interrompus	54,9	45,1
Pénibles et hachés	46,6	53,4
Descendants	58,1	41,9
Pénibles et précaires	64	36

Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHESSES, n° 1, 01/2010, 10 pages



Financé par l'Union européenne

Mixité des métiers et Travail

- **Des expositions aux conditions de travail différenciées au regard des métiers exercés à prédominance féminine ou masculine**
 - Les hommes davantage exposés aux sollicitations physiques que les femmes (puisque dans des métiers avec davantage de pénibilités physiques) ;
 - Les femmes davantage exposées aux sollicitations psycho-sociales, puisque davantage dans les métiers de service (contraintes d'organisation des temps, exigences émotionnelles, faible latitude décisionnelle) ;
- **Dans les métiers mixtes**
 - Les femmes plus que les hommes : conflits de valeurs, manque autonomie, à durée de travail identique durée de travail intense et manque de soutien et de reconnaissance.

Conditions de travail et Mixité – DARES – Karine Briard
 Janvier 2023



Financé par l'Union européenne

Plusieurs entrées pour adresser, la santé au travail ou l'égalité d'accès à la QVCT des femmes et des hommes

Prévention des risques professionnels

Diagnostiquer, prévenir et réduire les risques d'exposition et impacts différenciés des femmes et des hommes au travail

DUERP Sexué, Prévention VSS, Violences domestiques

Négociation collective

Identifier, reconnaître et agir sur les écarts entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social et agir sur les facteurs organisationnels

Négo obligatoires EP-QVT, Télétravail, BDES, CSE,...

Transformation organisationnelle

Identifier et prévenir les impacts différenciés des projets de transformation sur les conditions de travail des femmes et des hommes, et favoriser l'égal accès à la QVT

Télétravail & travail hybride, Evolution des espaces, Projet QVCT,...

« Une approche Intégrée »
(Contrat d'Objectifs et de Performance 2022-2025)

L'égalité comme principe méthodologique

13

Egalité : Un cadre transversal d'action

Dans le COP 2022-2025

- en amont de l'axe programmatique ;
- intégration transversale.

⇒ Indicateurs Egalité du COP : part des outils et méthodes produits par le réseau intégrant l'Egalité : objectif 100% en 2025

Le PST4 2021-2025 : action 3.3

- SPST : Outillage, Evaluation et Prévention des risques pour F/H dans DUERP ;
- TPE/PME : Outillage Violences sexistes et sexuelles
- + Articulation avec les PRST qui ont volet femmes – hommes

OBJECTIF 3



FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, EN PARTICULIER SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL

CONCEVOIR DES OUTILS DÉDIÉS À LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES, EN LIEN AVEC LES SERVICES DE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL AINSI QUE DANS LA PRISE EN COMPTE DES VIOLENCES CONJUGALES

Action 3.3

FAIRE DES DÉMARCHES QVCT DE VÉRITABLES LEVIERS D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

La démarche QVCT exige de prendre en compte et de s'adresser à l'ensemble du personnel. Elle concerne des travailleuses et travailleurs soumis à des expositions et à des parcours professionnels différenciés et comprend également une dimension de lutte contre les inégalités femmes-hommes et de conciliation de la vie personnelle et professionnelle exigeant de s'intéresser à certains enjeux de société comme les violences sexistes et sexuelles mais aussi les violences conjugales.



Financé par l'Union européenne



Déclaration du Groupe Permanent d'Orientation du COCT (4 septembre 2020)

en vue de favoriser le caractère opérationnel d'une approche différenciée selon le sexe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels

Suite à la loi d'août 2014: « L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe »

Les partenaires sociaux membres du Groupe Permanent d'Orientation (GPO) du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail estiment que **toute évaluation des risques professionnels** doit pouvoir prendre en compte **toutes les différences liées au sexe** des salariés et s'adapter, le cas échéant, **aux singularités de leur exposition à ces risques**. Cette approche novatrice doit favoriser la mise en œuvre d'actions de prévention pertinentes. Au vu des résultats enregistrés à la faveur d'actions pilotes conduites par certains CROCT, les membres du GPO retiennent toute l'importance de la formation, de l'information et de la sensibilisation à cette approche «différenciée», de tous les acteurs de l'entreprise, des préventeurs et des partenaires sociaux. Par ailleurs, **la conception et la diffusion d'équipement de protection individuelle (EPI) «différenciés» apparaissent nécessaires** pour la mise en œuvre d'une prévention efficace des risques professionnels selon le sexe. Les partenaires sociaux du GPO du COCT considèrent que la prise en compte de la singularité homme-femme dans l'évaluation des risques doit être retenue comme une action prioritaire »

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/declaration_du_gpo_du_coct_sur_la_prise_en_compte_du_sexe_du_salarié_dan.pdf



Financé par l'Union européenne



DONNEES & CAS



Financé par l'Union européenne

3 Conditions de travail & Santé

Sur les 20 dernières années : entre 2001 et 2019



Accidents :

- 40% F / 60% H (650 000) ;
- -11% ;
- +40% F et -27% H ;
- secteurs :
 - F : santé, nettoyage, travail temporaire ;
 - H : BTP ;
- gravité : des arrêts plus longs pour les femmes ;
- accidents mortels : 90% H, + 35% par todos ;
- Cause manutention : 50%.

CNAM-TS

Maladies professionnelles :

- 50/50 H/F (50 000) ;
- +110% ;
- +160% F - 73% H ;
- secteurs :
 - F : Santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire, commerce et industrie agro alimentaire
 - H : Construction, Siderurgie

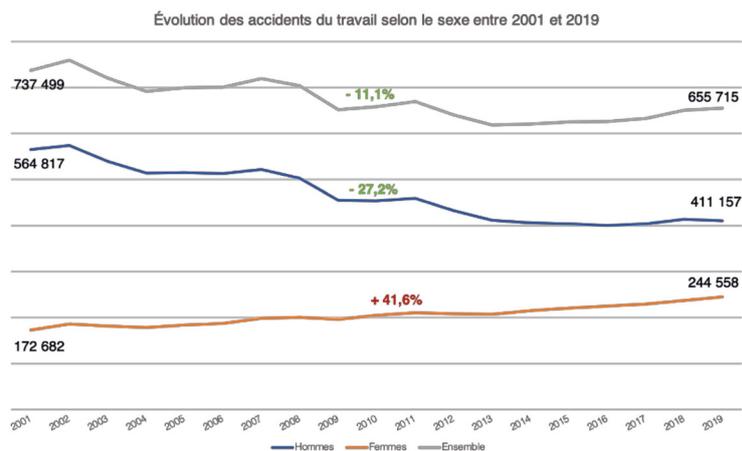
Absentéisme

- Du au travail et pas aux enfants

Publication : <https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>



Photographie statistique du nombre d'accidents de travail selon le sexe
Actualisation avec publication juillet 2022
19,6 M de salarié-e-s du secteur privé en 2019

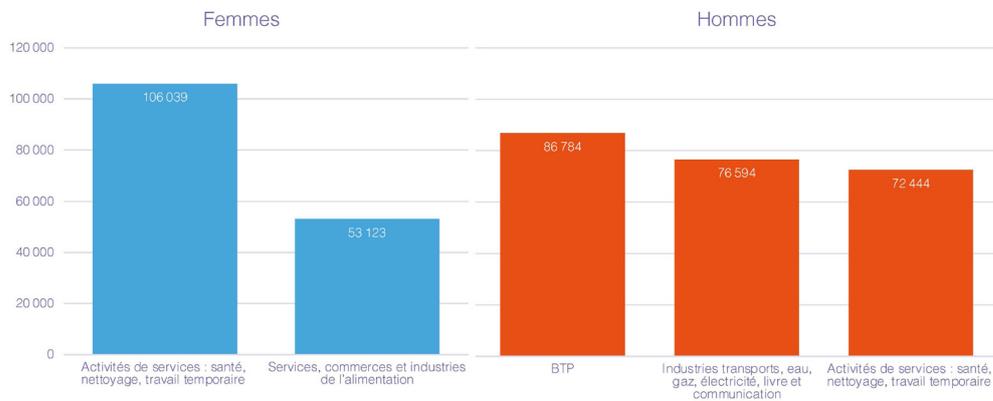


Actualisation de Juillet 2022:
<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

Graphique Anact à partir des données longitudinales accident de travail de l'Assurance Maladie - Risques professionnels



Secteurs professionnels où femmes et hommes déclarent le plus d'accidents de travail en 2019



Les **Services à la personne** aujourd'hui plus accidentogène que le **BTP** !



Tableau données accidents de travail (AT) pour toutes les branches d'activité et par CTN et des données d'évolution des effectif correspondantes.

Accidents de travail F/H Focus sur les secteurs d'activité

Nombre d'accidents de travail avec arrêt selon le sexe par branches d'activité et taux d'évolution		2001	2019	Taux d'évolution	Évolution des effectifs salariés		
				%	2001	2019	Taux
Ensemble des branches d'activités	H	564 817	411 157	-27,2%	17 233 914	19 557 331	13,5%
	F	172 682	244 558	41,6%			
CTN A - Métallurgie	H	93 936	45 658	-51,4%	2 102 029	1 762 335	-16,2%
	F	8 363	4 695	-43,9%			
CTN B - BTP	H	123 451	86 784	-29,7%	1 239 277	1 731 886	39,7%
	F	854	1 576	84,5%			
CTN C - Industries transports, eau, gaz, électricité, livre et communication	H	78 485	76 594	-2,4%	2 092 010	2 149 170	2,7%
	F	13 376	20 752	55,1%			
CTN D - Services, commerces et industries de l'alimentation dont superettes, supermarchés et hypers	H	74 022	60 791	-17,9%	2 141 773	2 644 665	23,5%
	F	50 268	53 123	5,7%			
CTN E - Industrie de la chimie, du caoutchouc et plâtrerie	H	16 603	7 794	-53,1%	514 388	427 318	-16,9%
	F	4 175	2 297	-45,0%			
CTN F - Industries du bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	H	37 176	14 358	-61,4%	729 258	425 550	-41,6%
	F	7 384	3 334	-54,8%			
CTN G - Commerce non alimentaire	H	40 268	29 443	-26,9%	2 217 649	2 260 861	1,9%
	F	15 834	18 930	19,6%			
CTN H - Activités de services : banques, assurances, administrations	H	17 129	17 291	0,9%	3 408 058	4 740 109	39,1%
	F	21 947	33 812	54,1%			
CTN I - Activités de services : santé, action sociale nettoyage, travail temporaire	H	83 747	72 444	-13,5%	2 789 472	3 414 637	22,4%
	F	50 481	106 039	110,1%			

Tableau Anact à partir des données longitudinales AT de l'Assurance maladie - Risques professionnels.

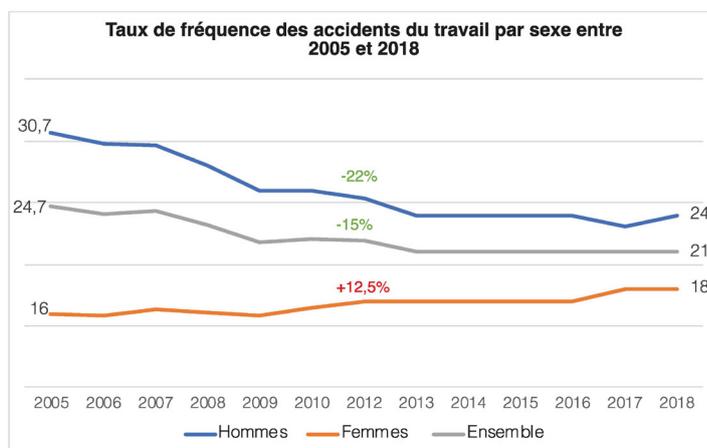
Actualisation de Juillet 2022:

<https://www.anact.fr/ph-otographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>



Taux de fréquence des AT des F/H: évolution entre 2005 et 2018

- L'évolution du nombre d'accidents du travail déclaré et reconnu est à mettre en relation avec **l'augmentation de + 13% des effectifs des salariés entre 2001 et 2019** (17,2 millions de salariés en 2001 et 19,5 millions en 2019).
- Le taux de fréquence permet de rapporter au nombre d'heures travaillées compte tenu des **temps partiels des femmes et des heures supplémentaires des hommes**
- Dans les catégories **ouvrières et professions intermédiaires** les femmes ont un taux de fréquence supérieur à celui des hommes



Graphique Anact d'après les tableaux issus de "Les accidents du travail entre 2005 et 2010 : une fréquence en baisse", Dares Analyses, n°10, 02/2014, et "Les accidents du travail et les accidents de trajet. Toujours plus fréquents chez les ouvriers, malgré une tendance globale à la baisse", Dares Résultats, n°39, 07/2016 et Insee Dares, 01/2022.



Financé par l'Union européenne

Durée d'arrêt des accidents de travail en 2019

En 2019		Nombre de journées perdues	%	Total de journées perdues	Nb AT/ sexe	Nombre de journées d'arrêt par accident en moyenne
Ensemble des branches d'activités	H	27 915 282	60,8%	45 936 185	411 157	67,9
	F	18 020 903	39,2%		244 558	73,8

Femmes : moyenne de **74 jours** d'arrêt par accident
Hommes : moyenne de **68 jours** d'arrêt par accident

Durée d'arrêt plus importante pour les femmes que pour les hommes dans tous les secteurs sauf BTP

Des accidents de travail mortels :

- **11 fois plus nombreux pour les hommes** ;
- et en augmentation depuis 2013 pour les hommes (35%) et les femmes (+ 41%)



Financé par l'Union européenne

Quels indicateurs santé des F/H en entreprise?

Un certain nombre d'entreprises ont des notes d'Index élevées (parcours, rémunération) mais **des indicateurs santé peu favorables pour les femmes** avec par exemple:

Quand on regarde en moyenne nationale :

- **De plus en plus d'accidents de travail** pour les femmes et de moins en moins pour les hommes pour le secteur privé ;
- **Deux fois plus de risque de TMS** pour les femmes que pour hommes à cause des postes occupés (travail répétitif...) ;
- **Plus d'accidents de trajet** pour les femmes que pour les hommes ;
- **Un absentéisme des femmes 30% à 40% de plus que les hommes** dû aux contraintes de travail auxquelles elles sont exposées et à l'arrêt maladie avant maternité (mais pas aux enfants même en bas âge).



Financé par
l'Union européenne

Exemples de différences dans l'exposition des F/H aux risques physiques **issus d'interventions**

Manutention

- Ex : **dans une imprimerie** : les femmes sont sur-représentées sur un poste aide-finition, à priori doux, qui se révèle avoir une pénibilité importante, provoquant des TMS : port de packs de livres de 20kg toutes les 40 secondes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules => plus de 11 tonnes par jour ;
- Ex : **dans une entreprise textile**, au bout de la journée les femmes portent 16 821 kg, et les hommes (2612 kg).

Contrainte physique

- Ex : **commerce grande distribution (hôte-esse, vendeur-se, coiffeur-se, cuisinier-re, postes d'accueil...)** la station debout statique - dont on sait qu'elle amène problèmes de circulation, maux de dos etc...) concerne beaucoup de femmes du dispositif ;
- Ex: **tous les mouvements prolongés de bras mains**

Travail répétitif

- Ex : dans une **entreprise agroalimentaire** : gestuelle très sollicitante de 45 à 50 mvts par mn pour les postes des femmes ;
- Ex: pour **poste sur informatique** les femmes passent 50% du temps à faire saisie données, ce qui est le cas de 20% du temps des hommes ;
- Ex : dans un **restaurant** , les serveuses font 38 pas / mn tandis que les serveurs en font 21 pas.



Financé par
l'Union européenne

Cas Grande entreprise logistique (Anact)

- **Paritaire** : femmes = 46% des effectifs ;
- « **Égalitaire** » **sur le plan salaire** (2% d'écart) et carrière (44% des promotions) ;
- **Mixte** dans ses emplois: femmes et hommes occupent les mêmes postes ;
- Mais où les **femmes sont beaucoup plus absentes que les hommes** ;
- **30% à 50% de plus** dont 15% de l'écart seulement s'explique par l'arrêt maladie avant maternité.



Financé par
l'Union européenne

HYPOTHESE N°1 : ORGANISATION / MIXITE

- La **règle de l'ancienneté** pour la répartition des secteurs est en défaveur des femmes avec des disparités de charge physique ou pénibilités - rentrées en moyenne 5 ans avant les hommes dans le métier ; elles se retrouvent majoritaires dans les **postes avec plus de port de charges** ;
- Le **rythme des réorganisations tous les 2 ans** génère plus d'anxiété pour les femmes



Financé par
l'Union européenne

Focus : différences biologiques entre les femmes et les hommes

- **Taille** : moyenne de 1,63 pour les femmes et 1,75 pour les hommes (distribution en courbe de Gauss) ;
- **Différences morphologiques** : poitrine, bassin ;
- **La force musculaire en manutention des femmes est au maximum 2/3 de celle des hommes** ;
- **Différences du système reproductif**: grossesse, règles, ménopause avec transformation du corps des femmes , endométriose... ;
- **Métabolisme F/H** différent aux températures élevées ou froides ;

Sachant que les femmes

- **n'ont pas la même condition physique que les hommes** (pas les mêmes apprentissages corporels dans l'enfance) ;
- **Ni le même apprentissage corporel ordinaire** : elles ne savent pas s'économiser, ne mettent pas en œuvre par exemple des savoirs faire cardio pour la marche.



Financé par
l'Union européenne

HYPOTHESE N°3 : MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

- Il n'y a **pas de temps en équipe pour le partage des bonnes pratiques** ;
- Il y a un **déni de la drague des clients vis à vis des femmes ou encore des incivilités** ;
- ...mais surtout **l'humour gras et sexiste qui perdure** dans les collectifs de travail qui expose plus les femmes que les hommes ;
- Le **tour de congé pénalise ceux qui ont moins d'ancienneté** et des enfants de 0 à 6 ans ;



Financé par
l'Union européenne

HYPOTHESE N°4 : TEMPS DE TRAVAIL

- Les **pauses prévues dans la journée ne sont pas prises** par les personnes qui essayent d'optimiser tous les temps ;
- Les **Temps Partiels 80%**, pris pour récupérer sont placés une 1 semaine sur 4 ce qui **ne permet pas de récupérer chaque semaine** ;
- Le travail **6 jours sur 7, les horaires du matin** sont **difficilement compatibles avec les activités des parents** ;
- Le **tour de congé pénalise ceux qui ont moins d'ancienneté et des enfants de 0 à 6 ans** ;

L'organisation de travail ne s'est pas suffisamment transformée à l'arrivée des femmes



Financé par
l'Union européenne

CONCLUSION DE CE CAS

Le fait d'interroger le travail sous l'angle du genre a permis de faire ressortir que :

- Ce sont **des facteurs organisationnels qui créent des impacts différenciés sur la santé des femmes et des hommes** ;
- Les organisations de travail ne se sont **pas suffisamment transformées lors de la féminisation du métier** ;
- Il n'y a aujourd'hui **pas suffisamment de prise en compte des différences biologiques et sociales entre les femmes et les hommes pour concevoir les systèmes de travail**



Financé par
l'Union européenne



Prise en charge de situations spécifiques F/H



Financé par
l'Union européenne

Des problématiques de maintien dans l'emploi

- **Certaines périodes du cycle reproductif des femmes :**
 - **Grossesse** (+ dépression post partum) ;
 - **Ménopause** (recherches qui démarrent) / Andropause ;
 - **Règles** (congé menstruel en Espagne).
- **Pour certaines maladies qui affectent surtout les femmes :**
 - **Endométriose exclusivement féminine** ;
 - **Cancer du sein** (âge médian = 60, moyen = 63 ans) / cancer de la prostate (âge médian = 68 moyen = 70 ans) ;
 - **Fibromyalgie** (75% des femmes) + Ostéoporose (affecte aussi les H) , migraine ...
cf PRST Normandie pour ces 3 maladies
- **Aucune analyse des problématiques d'addictions selon F/H**

Situations de travail des femmes enceintes

Une synthèse et des recommandations

Un 10 Questions sur de la collection Anact



Téléchargeables sur [anact.fr](https://www.anact.fr) :
<https://www.anact.fr/etat-des-lieux-de-la-situation-de-travail-des-femmes-enceintes-et-de-ses-specificites-dans-la-grande>



Téléchargeable sur [anact.fr](https://www.anact.fr)
<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>



Financé par
l'Union européenne

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle

1. l'émergence **de nouveaux risques (CMR, nanomatériaux...)** dont on connaît encore peu les effets différés mais avec des **effets sur la santé reproductive forcément distincts des femmes et des hommes** ;
2. la **combinaison de risques de tous ordres liés à l'environnement de travail, à l'organisation de travail et au hors travail** (violences sexistes et sexuelles, télétravail, articulation des temps, crise climatique...) dont on anticipe encore peu les effets différenciés sur les femmes et sur les hommes ;
3. **l'intensification du travail**, par des rythmes de travail plus contraints et des marges de manœuvres diminuées ;

Mais aussi :

1. le développement des **maladies chroniques évolutives et cancer** (notamment du sein) pendant la vie active et des maladies spécifiquement ou majoritairement féminines de plus en plus reconnues (**endométriose, fibromyalgie...**) avec des problématiques de maintien en activité ;
2. **dans le contexte de réforme des retraites**, les exigences de l'allongement de la vie professionnelle qui au moins pour les seniors actuels se posent de manière différente pour les femmes et pour les hommes ;
3. les activités renforcées des seniors actuellement **dans leur rôle d'aidant-e-s pour la garde des enfants et des ascendants**.



Financé par
l'Union européenne



Des recommandations pour faire progresser la prise en compte des femmes/hommes en santé au travail

Au niveau national ou régional

1. **Disposer de données sexuées en santé au travail** (Territoires, Entreprises, SST, CNAM, MSA, Branches, Dares, INRS, Mutuelles, COCT...);
2. **Mener des recherches sur les liens Genre, Santé Travail** visant à mieux connaître les expositions avec **la notion d'exposome**, les facteurs environnementaux au sens large et leurs effets sur la santé ; réévaluer les méthodes épidémiologiques pour prendre en compte les effets de genre ;
3. **Développer des focus sur certains risques** : risques liés au télétravail, l'articulation des temps, emplois à prédominance féminine, cycle reproductif (règles, grossesse, ménopause, endométriose...), impact sur la fertilité (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, poly-expositions ...), risques liés à la désinsertion professionnelle, violences sexistes et sexuelles...;
4. **Développer de nouvelles normes pour les matériels, outils et EPI distincts F/H** afin de prendre en compte les différences physiologiques F/H (taille, force, morphologie, reproduction)



Des recommandations pour faire progresser la prise en compte des femmes/hommes en santé au travail

Au niveau des entreprises

1. **Accompagner les entreprises pour adopter une démarche large de prévention intégrée** visant la santé et qualité de vie au travail pour toutes et tous ;
2. **Outiller le DUER « avec une évaluation différenciée selon le sexe »** comme le prévoit la loi : Identifier et évaluer les risques en prenant en compte les exposition et impacts différenciés ;
3. **Développer un outillage approprié pour la prévention des Violences sexistes et sexuelles (VSS)** au travail en prévention primaire, secondaire et tertiaire.





La photographie statistiques de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019



Les **RESSOURCES** sur la prévention du sexisme en entreprise : Ce dossier rassemble l'ensemble des ressources téléchargeables sur le sexisme au travail (guides, webinaires, dossier de veille).



Le **GUIDE** "10 questions sur... **Grossesse et travail**" et l'**ETUDE** : Recommandations pour mieux concilier grossesse et travail



Le **JEU** pédagogique "**Sexisme sans façon**" : Ce jeu de plateau de sensibilisation permet d'apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et savoir identifier les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien.

38





Alice Romerio

Chercheuse et docteure en science politique

Endométriose, impacts sur le travail et les trajectoires professionnelles.

Bonjour, je suis Alice, sociologue et politiste au Centre d'études de l'emploi et du travail.

Aujourd'hui, je vais vous parler de ***l'endométriose et de son impact sur le travail quotidien et les trajectoires professionnelles des femmes qui en sont atteintes***. Vous avez probablement entendu parler de cette maladie chronique, qui a gagné en visibilité ces dernières années, notamment avec l'annonce de diverses mesures comme la stratégie de lutte contre l'endométriose et la proposition de résolution pour son inscription sur la liste des affections de longue durée en France, ainsi que la récente adoption du congé menstruel en Espagne.

L'endométriose est une maladie chronique inflammatoire touchant au moins une femme sur dix en France. Bien qu'elle soit connue depuis le XIXe siècle, elle reste sous-diagnostiquée et sous-étudiée. Elle se caractérise par la présence de cellules similaires à celles de l'endomètre en dehors de l'utérus, sur des organes tels que les ovaires, les trompes de Fallope, le rectum, les intestins, la vessie, voire parfois les poumons et le diaphragme. Les symptômes sont variés et peuvent inclure des douleurs pelviennes, des troubles digestifs et urinaires, une fatigue chronique, et ils peuvent se manifester pendant et en dehors des règles. Le diagnostic est souvent tardif, avec un délai moyen de sept ans après l'apparition des premiers symptômes.

Mon intérêt pour cette thématique est né de ma surprise quant à la perception générale de l'endométriose, souvent réduite à ses implications sur la fertilité.

En réalité, cette maladie engendre toute une gamme de symptômes qui impactent le quotidien et le travail des femmes atteintes. Les études existantes se concentrent souvent sur les coûts liés aux arrêts maladie, plutôt que sur les expériences des patientes, notamment dans le milieu professionnel. Je me suis donc intéressée

à comprendre comment les femmes gèrent leurs symptômes au travail, si elles en parlent, quels aménagements sont possibles, et quelles conséquences cela a sur leur carrière.

J'ai mené une enquête par questionnaire intitulée «*L'enquête au travail*» en février 2021, complétée par des entretiens téléphoniques pour saisir plus finement les réalités vécues. Les résultats montrent que les symptômes de l'endométriose sont multiples et d'intensité variable. Par exemple, 86% des répondantes souffrent de douleurs pelviennes, tandis qu'un tiers éprouvent des douleurs et des troubles urinaires, et près de la moitié ressentent des douleurs dans les jambes ou le bas du dos. Ces symptômes rendent souvent les tâches quotidiennes plus difficiles, comme rester debout ou assise pendant de longues périodes, travailler en extérieur sans accès facile aux toilettes, ou porter des charges lourdes.

Les entretiens qualitatifs ont permis de recueillir des témoignages concrets. Par exemple, Léana, 34 ans, vendeuse en CDI, décrit la difficulté de rester assise en raison de douleurs névralgiques, tandis qu'une autre vendeuse peine à rester debout dans sa boutique. Les aides-soignantes et kinésithérapeutes doivent quant à elles faire face à des exigences physiques importantes, aggravées par les symptômes de l'endométriose. La question des toilettes est également cruciale, comme en témoigne Juliette, 36 ans, qui se souvient de moments où elle devait interrompre son travail en urgence à cause de crises de diarrhée.

L'instabilité de l'état de santé, propre aux maladies chroniques, rend difficile la planification au travail. Les femmes diagnostiquées tardivement mettent du temps à comprendre les liens entre leurs symptômes et l'endométriose, ce qui complique la recherche d'aménagements adaptés. Par ailleurs, les conditions de travail défavorables aux femmes, avec moins de reconnaissance de la pénibilité, moins d'autonomie et plus de

pression temporelle, exacerbent les symptômes et peuvent pousser à des changements de carrière ou de statut professionnel, parfois vers la précarité.

Il est donc crucial de reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail et d'aborder les questions d'égalité professionnelle qui en découlent. Les femmes mettent en place diverses stratégies pour rester au travail malgré les difficultés, mais elles sont souvent confrontées à des réticences de la part de leur environnement professionnel. Certaines choisissent même de devenir auto-entrepreneures, cherchant ainsi à obtenir plus d'autonomie et à mieux gérer leurs symptômes. Cependant, ce passage à l'auto-entreprenariat peut également conduire à la précarité financière, car ces femmes doivent souvent renoncer aux avantages sociaux et aux protections du salariat.

Il est donc crucial de reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail et d'aborder les questions d'égalité professionnelle qui en découlent.

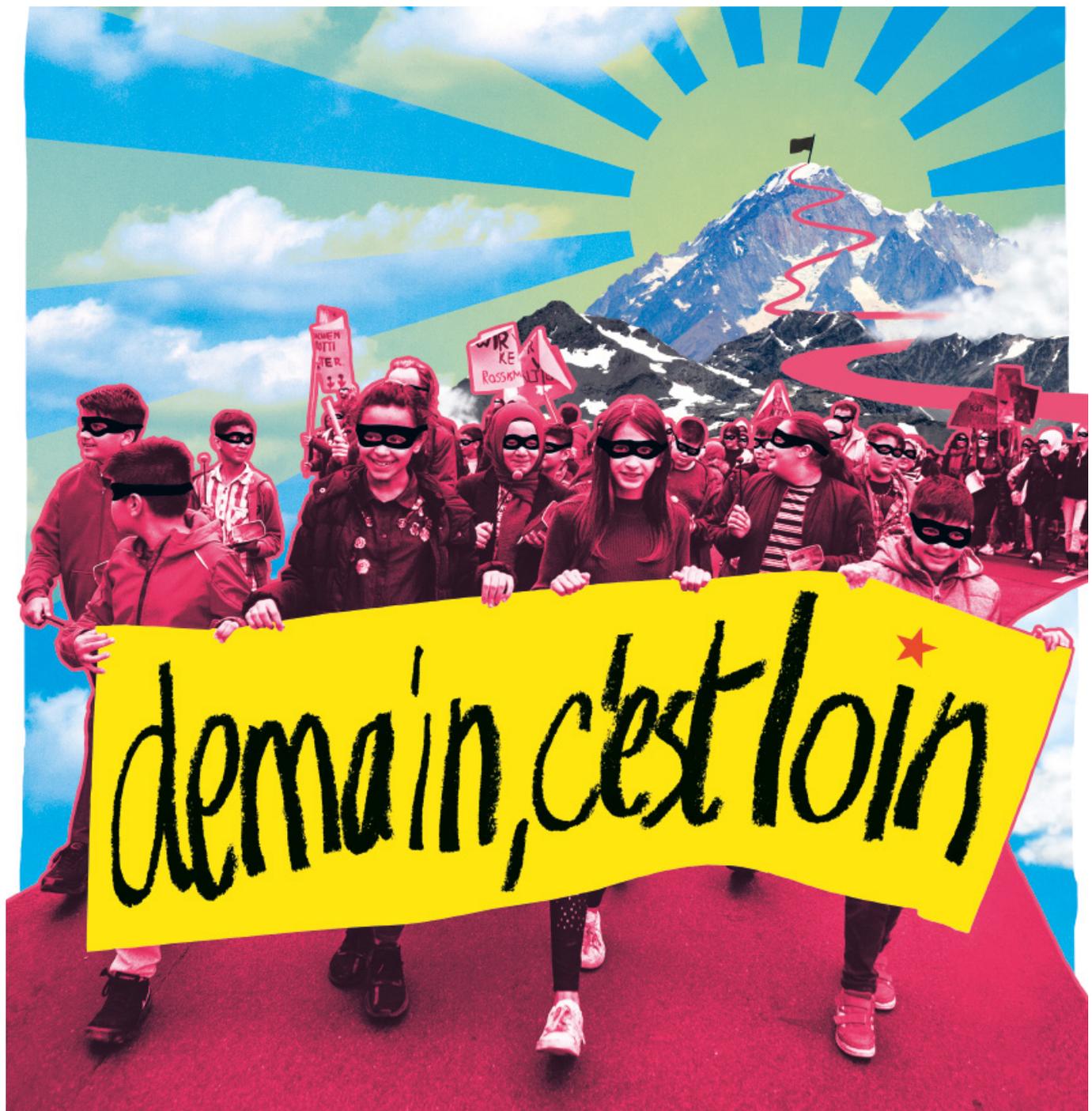
Partie 4

Femmes et télétravail

Sophie Binet (CGT) - enquête « le télétravail, c'est oui, mais... »

Ludivine Debacq (FSU) - télétravail dans la fonction publique

Karine Babule - Chargée de mission à l'ANACT



Sophie Binet

CGT

Enquête «le télétravail, c'est oui, mais...»

Rappel des accords sur le télétravail qui concernent 50% des cadres, 22% des professions intermédiaires, 10% des employé-es

Pendant le COVID, le patronat utilise les conditions exceptionnelles.

On peut se rapporter à l'Enquête de l'UGICT CGT (ce sont les statisticien.nes de la CGT qui s'en sont occupés, car leur institution ne leur demandait pas) et au rapport du HCE, que le patronat ne voulait pas. Il reste à documenter le travail hybride et son impact.

Le télétravail accroît les inégalités femmes/hommes, car phénomène des parois et plafond de verre, mais aussi, car les inégalités font système.

Le temps des femmes n'est pas celui des hommes et les femmes sont encore plus impliquées dans la vie domestique.

a) Impact du télétravail sur le travail

Éléments ambivalents :

- Compromis entre vie perso et vie prof (en termes de mobilité), ce qui peut être positif, mais les rapports de force dans le couple pas en faveur des femmes

- Suppression des temps de transport souvent plus élevés pour les cadre, mais le gain de temps est volé par le patronat

- Pour les hommes : télétravail+loisirs ; pour les femmes : télétravail+temps domestique , le temps de loisirs diminuant. Le temps gagné reste dans le temps domestique.

La CGT est opposée au télétravail à temps plein.

Pendant le Covid, dans les couples de télétravailleus.es, les femmes se sont occupées des enfants, car le travail des femmes « compte moins » ; les journées pour enfants malades se sont transformées en jours de télétravail

D'où un impact sur la carrière de la femme

Autre impact : le flex-office : moins de postes de travail que de salarié-es

b) Point de vigilance sur la santé

Pendant le COVID, Augmentation des VSS domestiques, les conflits ayant augmenté

Le travail est une planche de salut pour les femmes victimes de violence.

Risques de Burn out et/ ou RPS +élevés

Revendications pour les victimes : mobilité possible et choisie , interdiction de licenciement des femmes victimes de Violences domestiques, jours de congés pour les démarches, DUER

c) Déroulement de carrière

Télétravail positif, car rompt avec le présentéisme (pour les cadres environ 44h/semaine)

Souvent les femmes demandent un 80% pour retomber à 35h, mais manque de revalorisation

De plus il existe un effet réseau parallèle, existant beaucoup plus chez les hommes.

Suivi de carrière sexué

d) Éligibilité au télétravail

Les femmes sont plus demandeuses, mais elles y ont moins accès, car il y a toujours le soupçon de non-travail des femmes

e) Équipement et installation

Les femmes sont moins équipées en matériel et sur le plan de l'ergonomie, car les salaires sont moindres

Dans un couple, les hommes prennent le meilleur matériel.

Donc l'employeur doit prendre en charge l'intégralité de l'équipement.

Karine Babule

Chargée de mission à l'ANACT

Télétravail, travail hybride et égalité



TELETRAVAIL, TRAVAIL HYBRIDE & EGALITE

Table ronde 2

Saluer deux rapports



Financé par
l'Union européenne



Le GUIDE « **Le 10 questions sur le télétravail** » propose une approche collective et organisationnelle du télétravail, au-delà ou en complément d'une approche du télétravail individuelle et sociale, en intégrant la question des impacts sur les situations de travail des femmes et des hommes.



Le Jeu PEDAGOGIQUE « **les Essentiels télétravail** » : conçu pour être utilisé en TPE-PME comme en établissement public, est un support pour lancer ou redynamiser un projet télétravail. Il intègre les éléments à considérer pour une égalité d'accès des femmes et des hommes à des conditions de télétravail de qualité



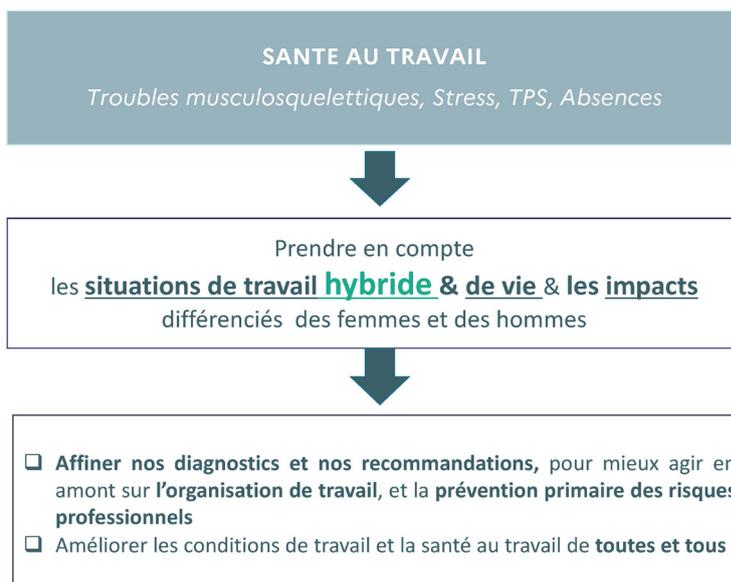
Le WEBINAIRE « **Négo télétravail : comment intégrer l'égalité professionnelle dans son accord** » ;

- Approche de l'ANACT ;
- Éléments de constats avant & pendant la crise – exemples d'interventions ;
- Quelques recommandations en matière de dialogue social et de prévention des risques



Financé par
l'Union européenne

L'approche de l'ANACT depuis 2008 – Décision du CA



L'approche F/H de l'Anact est basée sur :

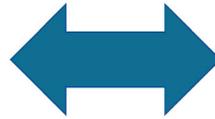
GENRE : qui prend en compte les facteurs sociaux du travail (exemple : stéréotypes de genre et représentations de métiers et impacts mixité, parcours, articulation des temps)

SEXE : qui prend en compte les facteurs biologiques F/H (exemple : santé reproductive)



Mailler les enjeux de Santé et Qualité de Vie au travail et les enjeux d'Égalité Professionnelle

Santé au travail et QCVT



Égalité Professionnelle

Conditions de travail des femmes et des hommes



Financé par l'Union européenne



Modèle organisationnel des inégalités du réseau Anact « Toutes choses inégales par ailleurs » 2012

Représentations des conditions de travail et stéréotypes des genre



Organisation du travail, pratiques RH, de management, de prévention, de négociation



- 1 **Organisation et répartition des activités : mixité**
Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes
- 2 **Management et gestion des parcours**
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle
- 3 **Conditions de travail**
Femmes et hommes ne subissent pas les mêmes risques professionnels et ceux-ci sont invisibilisés pour les Femmes
- 4 **Temps de travail et articulation des temps**
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes durées de travail, les mêmes horaires ni les mêmes activités hors travail



Des conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes

.....

Des impacts différenciés

- Écarts Femmes / Hommes
- Rémunération**
(salaires, primes)
- Écarts Femmes / Hommes
- Santé**
(accident de travail, maladie professionnelle, absentéisme)
- Écarts Femmes / Hommes
- Carrière**
(formation, promotion)



Financé par l'Union européenne

Extrait du 10 questions sur la négociation collective EP-QVT (2022)

1
Un paradoxe !

- Télétravail **présenté comme favorisant la conciliation des temps, l'égalité**
- Le télétravail confiné a souligné les **inégalités notamment F/H**

2
Les inégalités
F/H dans le
travail et hors
travail

- Les Femmes et les Hommes ne sont **pas dans les mêmes situations de travail et hors travail**

3
Quels impacts sur
les situations de
travail ?

- **Les conditions de télétravail et travail hybride** amplifient-elles ces différences d'exposition aux situations de travail et effets santé – quels **risques professionnels** ?
 - » **En lien avec le hors travail** : violences domestiques, conditions de travail au domicile, ...
 - » **En lien avec le travail** : travail plus isolé, empêché quand on a pas les outils numériques, exclusion de certaines activités, ...

4
Quels impacts sur
la santé et QVT

- Le télétravail paradoxalement peut à la fois avoir **des impacts positifs sur la QCVT** et **des impacts négatifs sur la santé et QVCT**



Financé par
l'Union européenne

Objectiver les facteurs de risques professionnels post - crise

Analyser plus finement **les facteurs de risques** liés :

- **aux conditions de travail hybrides ;**
- En lien avec les **inégalités professionnelles**, produisant des situations de travail et de hors travail et des effets sur la santé différenciés, entre les femmes et les hommes

Et agir sur ces deux dimensions

Avant la crise

Proposition

- **AVANT LA CRISE** - Des hypothèses quant aux effets de levier ou frein du télétravail, quant aux 4 axes du modèle égalité de l'ANACT, sur la base de premières données + d'égalité d'accès au télétravail ;
- **PENDANT LA CRISE** - Des hypothèses sur l'égalité d'accès à des conditions de télétravail de qualité, de situations de télétravail et de travail hybride et impacts différenciés sur la base de données des et d'interventions de terrain ;

En 2017, les hypothèses d'impact du télétravail sur les 4 axes d'inégalités

Voici quelques exemples d'impacts possibles :

1

RENFORCER OU PAS LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes.

Le télétravail est un levier pour l'égalité professionnelle, si :

- + Il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs.

Le télétravail est un risque pour l'égalité professionnelle, si :

- Toutes les populations de salarié(e)s ne peuvent accéder au télétravail du fait des emplois qu'elles ou ils occupent et des représentations associées.

2

DÉVELOPPER OU PAS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle.

- + Si le télétravail facilite les parcours de toutes et tous par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des postes à responsabilité.

- S'il ralentit les carrières et les promotions, comme le temps partiel dans une culture du présentisme.

[10 questions sur le télétravail \(2017\)](#)



Financé par l'Union européenne

Le télétravail, comme modalité organisationnelle, peut renforcer les inégalités existantes, en créer de nouvelles, voir être levier d'amélioration des conditions de travail, sous conditions

En 2017, les hypothèses d'impact du télétravail sur les 4 axes d'inégalités

3

AMÉLIORER OU PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Femmes et hommes ne sont pas dans les mêmes conditions d'exposition aux risques et pénibilités.

- + Si le télétravail améliore les conditions de travail, par exemple l'autonomie ou la reconnaissance.
- S'il accentue l'isolement ou le manque de soutien social et augmente les risques psychosociaux.

4

AMÉLIORER L'ARTICULATION DES TEMPS

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes horaires de travail ni la même durée de travail, ni les mêmes activités hors travail.

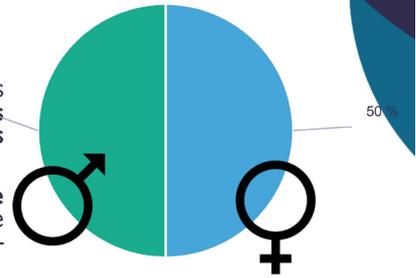
- + Si le télétravail facilite l'articulation des temps pour que toutes et tous puissent assurer leurs responsabilités dans leurs différents espaces de vie, et permet de rééquilibrer le partage des tâches familiales.
- S'il intensifie le cumul simultané des activités en cas de présence familiale en situation de travail à domicile (garde simultanée des enfants, rôle d'aidants familiaux...).

 Financé par l'Union européenne
[10 questions sur le télétravail \(2017\)](#)

L'accès au télétravail, avant la crise

7% de télétravailleurs (INSEE, 2017)

- Parmi les 3% de télétravailleurs réguliers - où également 50/50 F/H, les femmes sont surreprésentées dans le télétravail régulier intensif (3 jours ou plus) comme sont également surreprésentées les professions intermédiaires et le secteur public ;
- L'étude de l'OIT souligne "En europe, comme par exemple en France, une proportion plus importante de femmes en télétravail régulier, et une proportion plus importante d'hommes en télétravail occasionnel (p.19) - source EWVC 2015 ;
- Selon même étude de la DARES : Les télétravailleurs occasionnels sont plutôt "des hommes cadres" surreprésentés dans familles : cadres commerciaux et technico-commerciaux, ingénieurs en informatique



Des profils différents ?

- Télétravailleurs occasionnels, cadres du secteur numérique, commerce ?
- Télétravailleuses régulières, avec des enjeux articulation des temps ?

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2017



Financé par l'Union européenne

Déjà avant la crise, une grille de lecture du télétravail à mettre à l'épreuve



Les 5 dimensions du télétravail à l'épreuve

Quelle égalité d'accès a des conditions de télétravail de qualité ?

[10 questions sur le télétravail \(2017\)](#)

53

Avant la crise Un accès aux outils numériques mobiles différencié



Un moindre accès aux outils informatiques mobiles pour les femmes



		En %		
		Ensemble	Hommes	Femmes
Utiliser l'informatique	1998	50,9	48,9	53,2
	2005	59,6	57,4	62,2
	2013	71,1	68,2	74,0
Utiliser internet	1998	34,7	33,1	36,6
	2005	51,0	48,2	53,8
	2013	51,0	48,2	53,8
Utiliser un téléphone portable	1998	32,3	43,6	19,6
	2005	44,8	55,8	33,7
	2013	44,8	55,8	33,7
Utiliser un ordinateur portable	1998	12,9	17,3	7,9
	2005	23,8	28,4	19,1
	2013	23,8	28,4	19,1

[Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication. Enquêtes Conditions de travail, 06/2015](#)



Financé par l'Union européenne

Ainsi, avant la crise, F et H n'ont pas les mêmes cartes en main

- Des profils de télétravailleurs/euses différents ;
- Une inégalité d'accès aux outils numériques mobiles entre les femmes et les hommes ;
- Une inégalité d'accès au télétravail : métiers perçus comme non télétravaillables, majoritairement féminins (assistantes, fonctions supports...), majoritairement masculins (ouvriers dans le secteur de l'industrie),... ;



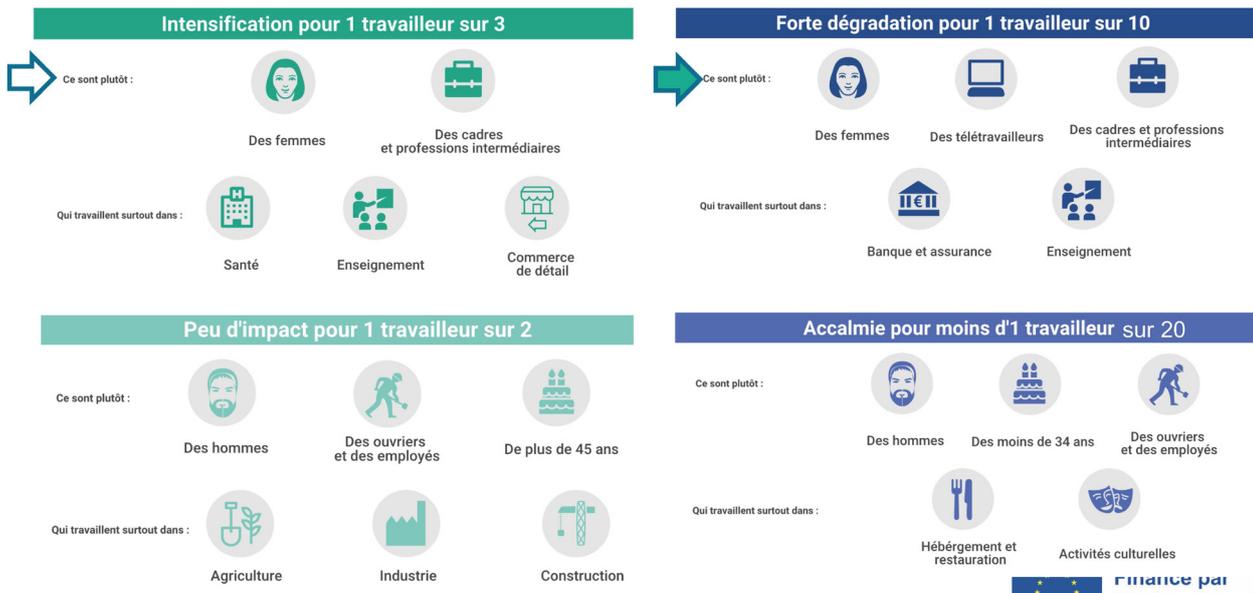
Financé par l'Union européenne



Pendant la crise

 l'Union européenne 56

Des impacts inégaux de la crise sur le travail des F/H



[Lien vers l'étude](#)

Etude TRACOV de la DARES – Janvier – Mars 2021

 finance par l'Union européenne

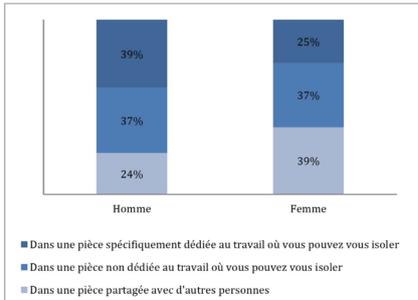
Conditions de télétravail à domicile

Source: INED 2020

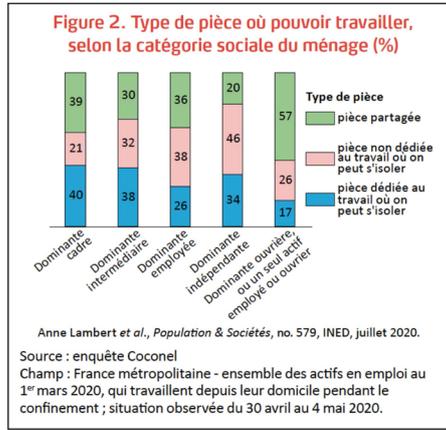
1

ESPACES DE TRAVAIL

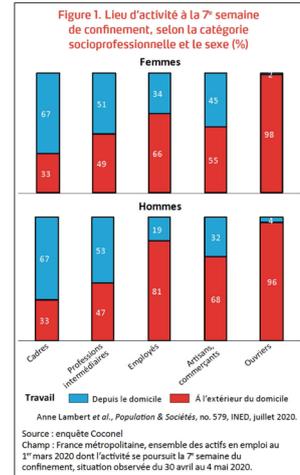
Figure 1 – Espace de travail au domicile selon le sexe



Champ : ensemble des actifs qui travaillent depuis leur domicile, France métropolitaine



Anne Lambert et al., *Population & Sociétés*, no. 579, INED, juillet 2020.
Source : enquête Coconel
Champ : France métropolitaine - ensemble des actifs en emploi au 1^{er} mars 2020, qui travaillent depuis leur domicile pendant le confinement ; situation observée du 30 avril au 4 mai 2020.



Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français : Anne Lambert, Joanie Cayouette-Remblière, Elie Guéraud, Guillaume Le Roux, Catherine Bonvalet, Violaine Girard, Laetitia Langlois - *Population et Sociétés* - n° 579, juillet 202

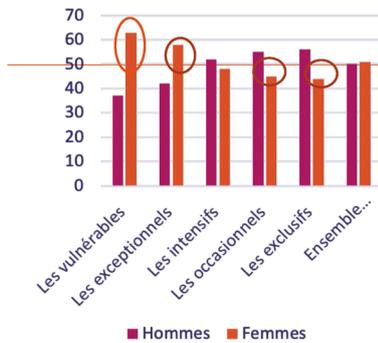


Source: Enquête Tracov Dares / Janvier 2021

Les femmes plus nombreuses dans les profils « Vulnérables » et « Exceptionnels »

Les hommes majoritaires dans les « Occasionnels » et les « Exclusifs »

Profils de télétravailleurs par genre
(Données DARES - Février 2022 - N°9 - le télétravail durant la crise - quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?)



Classe	% parmi les télétravailleurs	Pratiques fréquentes	Contenu et tâches fréquents	Moyens techniques fréquemment observés
Les exclusifs ---	25 %	Cinq jours de télétravail en janvier Plus de trois mois de télétravail exclusif en 2020 Expérience antérieure du télétravail	Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Pas de difficulté avec le matériel ou les applications Forte prise en charge de l'employeur
Les intensifs	30 %	Période de télétravail exclusif d'un à trois mois Période de télétravail combiné avec présentiel de plus de trois mois	Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Pas de difficulté avec le matériel ou les applications Pas de contrôle ou de suivi informatisé de l'activité Prise en charge moyenne* de l'employeur
Les vulnérables +++	17 %	Pas de période de télétravail exclusif Période de moins d'un mois de télétravail combiné au présentiel Pas d'expérience antérieure du télétravail	Moins de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique Forte hausse de la durée quotidienne sur supports numériques Nouveaux usages d'équipements informatiques	Contrôle ou suivi informatisé de l'activité stable Difficultés avec les applications numériques, avec le matériel et la connexion Pas de moyens suffisants ou adaptés Pas de contrôle informatique fréquent
Les occasionnels	15 %	Pas ou peu de télétravail en janvier Pas ou peu de télétravail exclusif en 2020 Courte période de télétravail combiné au présentiel en 2020 Pas d'expérience antérieure du télétravail	De trois à sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique Durée quotidienne sur supports numériques stable	Faible prise en charge de l'employeur Contrôle ou suivi informatisé de l'activité
Les exceptionnels +++	13 %	Pas de télétravail en janvier Pas de période télétravail combiné présentiel Période de télétravail exclusif entre un à trois mois	De trois à sept heures par jour sur d'utilisation d'équipement numérique Durée quotidienne sur supports numériques stable	Pas de contrôle ou suivi informatisé de l'activité Faible prise en charge de l'employeur

Conditions de télétravail et effets santé F/H

Source: Enquête Tracov Dares / Janvier 2021

TABLEAU 1 | Dégradation des conditions de travail selon le genre
En points de pourcentage

	Télétravail régulier (exclusifs, intensifs, vulnérables)		Télétravail non régulier (exceptionnels et occasionnels)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Baisse de l'autonomie et marges de manœuvre	-10	-12	-7	-7
Perte de sens du travail	0	-2	-8	-7
Moindre coopération et soutien social	5	3	1	-2
Objectifs chiffrés non adaptés	14	13	10	6
Conflits de valeurs	5	7	-2	0
Insécurité de l'emploi	26	24	23	17
Difficultés de conciliation	9	13	11	10
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	20	18	6	7
Exigences émotionnelles	17	27	18	28
Hausse de la durée du travail	27	31	10	12
Intensité du travail	21	28	17	20

Lecture : parmi les hommes en télétravail non régulier (groupes des pratiques occasionnelles et exceptionnelles du télétravail), la part de ceux qui déclarent l'intensité du travail en hausse dépasse de 17 points la part de ceux qui l'estime en baisse.

Champ : télétravailleurs entre mars 2020 et janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.



Comment objectiver les situations de travail

Cas Branche – Cas

Pendant la crise, le télétravail est simultanément levier et frein à l'égalité F/H

Si on constate des effets de LEVIER pour la mixité et les parcours (Axe 1 et 2)

- ❑ un **accès possible au télétravail** pour des métiers jusque-là perçus comme non télétravaillables (beaucoup de primo-télétravailleuses), mais des retours en arrière ;
- ❑ une **augmentation et une « démocratisation » des moyens mis à disposition** (équipement informatique mobile,...) ;
- ❑ un **accès potentiellement facilité à certains emplois, postes à responsabilités** (avec déplacements, réunions avec horaires atypiques,...).

On observe aussi des FREINS du point de vue des conditions de travail et de l'articulation des temps (Axe 3 et 4)

- ❑ **L'accès au télétravail** : un certain nombre de métiers **n'ont pas été télétravaillables**, à forte prédominance féminine, mais aussi masculine, temps partiels,...
- ❑ **Les conditions de vie au domicile** : espaces de travail à domicile, violences familiales ou conjugales, problématique d'articulation des temps en télétravail exceptionnel...
- ❑ **Les conditions de travail des emplois occupés** : intensification, isolement, interruptions...

62

#CAS

Prévenir les risques en Télétravail : Cas Anact de l'accompagnement d'une branche professionnelle

CAS DIAGNOSTIC D'UNE BRANCHE

Profils de répondants de la consultation

- **Sexe: 79% de femmes, et 20% d'hommes ;**
- **Age :** plutôt bien répartis dans les différentes tranches d'âge (pyramide en cloche) ;
- **Ancienneté :** concentration d'ancienneté de – de 5 ans (26%) et 15 ans et plus (33%) ;
- **Temps de travail :** 89% à temps complet et 10% à temps partiel ;
- **Nombre de télétravailleurs dans le foyer :** 45% 1 personnes, 17% 2 personnes ;
- **Présence d'enfants de moins de 18 ans :** 48% ont présence d'enfants de moins de 18 ans ;
- **Taille de la structure :** 46% ont 500 salariés ou plus ;
- **Temps de trajet/jour :** 62% trajet de 45 minutes et plus, 37% moins de 45 minutes.



Financé par
l'Union européenne

CAS DIAGNOSTIC D'UNE BRANCHE

principaux enseignements

- Une forte **augmentation des pratiques de télétravail**, un souhait de **télétravailler davantage**, **mais aussi** des **retours sur site notables** ;
- Des **ressources à disposition** à priori : espaces, équipements, soutien managérial, collectifs de travail,... ;
- Malgré des **contraintes, des risques et des effets sur la santé au travail** : *charge de travail, une montée en compétences ralentie, une sur-connexion, de la fatigue, des craintes quant à la stabilité de l'emploi, un manque de reconnaissance, des TMS* ;
- Côté management, malgré le maintien des régulations, **des sujets qui peinent à être mobilisés dans les échanges** (relations de travail, pratiques du télétravail,...), et jugés compliqués (accompagnement compétences, conditions de travail à domicile, soutien psychologique,...) ;
- Des entreprises qui **n'ont pas signé d'accord télétravail**, et de charte de « droit à la déconnexion » ;
- Des **différences en fonction des caractéristiques des populations** : métiers, genre, manager/non manager,... ;

CAS DIAGNOSTIC D'UNE BRANCHE Effets transverses F/H

Femmes

- télé travaillaient **moins** avant la crise ;
- souhaitent télé travailler **davantage** ;
- aimeraient télé travailler plus, **en raison de présence sur site prévue par les règles internes applicable** ;
- disent être **plus efficaces** ;
- disent **souffrir de TMS** ;
- ont sentiment de **travailler plus qu'à l'ordinaire** ;

Hommes

- Télé travaillaient **davantage** avant la crise ;
- ne télé travaillent pas plus car souhaitent **maintenir les relations avec les collègues** ;
- souhaitent accéder a **autre lieu que le domicile pour télé travailler** ;
- disent être **sur connectés** ;
- ont le sentiment d'être **plus fatigués que d'ordinaire** ;



Financé par
l'Union européenne

CAS DIAGNOSTIC D'UNE BRANCHE Questions à instruire entre les partenaires pour prévenir les risques professionnels en télétravail

En terme de diagnostic :

- Vis-à-vis du souhait de davantage de télétravail : quelle **égalité d'accès des différentes populations** ?
- Quelles réalités derrière « **la présence sur site est conditionnée aux règles internes** » ? ;
- Des ressentis à objectiver : Quelles **situations de travail** expliquent **les troubles et les facteurs de risques émergents** ?
- Quelles problématiques de **conditions de travail préalables** (TMS, reconnaissance,...) mises en évidence et effets de renforcements ? ;
- Quels **déséquilibres contraintes /ressources en télétravail pour prévenir les risques** selon les **caractéristiques des populations** (métiers, management, etc...) ? ;

En terme d'actions à mener :

- Quelles **ressources sont à maintenir** (focus particulier sur le présentiel pour les fonctions de représentation, la confiance, les formations,...) ?
- Quid de nouvelles ressources à développer ? **Autres lieux que le domicile** ?
- Quid de points de vigilance sur **l'équilibre présentiel-distanciel**, notamment concernant les télétravailleurs à plus d'une heure de transport, fortement télétravailleurs ?
- Quel processus de dialogue social (accord ou charte) dans les structures au regard du **taux de couverture en terme d'accord télétravail** ?



Accompagner les encadrants au management du travail hybride



Grille de lecture du travail hybride

	Présentiel	Distanciel
Des activités individuelles	<p>Des contraintes & des ressources Sur 5 dimensions</p>	
Des activités collectives		

Les conditions du travail hybride ne sont pas toujours au rendez-vous, et peuvent engendrer des situations de travail dégradées ou empêchées

(télétravail subi, polarisation du travail et exclusion à distance des activités collectives,...)

Quelles situations de travail hybrides des femmes et des hommes ?



A titre d'illustration

REX : situation de travail hybride dans le cadre d'un collectif

AVANT LA CRISE. Un service de gestion de la paie. Des postes de travail majoritairement occupés par des femmes. Une numérisation de l'outil de travail en cours de fiabilisation. Une chaîne d'acteurs réorganisée compliquant l'accès aux informations des agents. Des dossiers de plus en plus complexes liés aux arrêts des agents. De nouvelles tâches confiées. De nouvelles recrues et des agents expérimentés peu nombreux et sur le départ. Des périodes goulets d'étranglement. La crise mets des agents à l'arrêt avec du report de charge. Le télétravail se développe,...

	Présentiel	Distanciel
CONTRAINTES	<ul style="list-style-type: none"> • Les espaces de travail sur site sont ouverts, favorisant l'échange d'information sur des dossiers complexes mais bruyant pour la concentration. A domicile les conditions ne sont pas nécessairement au rendez-vous au-delà des équipements mis à disposition (espaces, personnes en présence et climat relationnel,...); • Les équipements numériques ne permettent pas à distance d'effectuer l'ensemble des tâches (applications métiers inaccessibles, documents papier lourds à transporter, les ordinateurs sans webcams, pas de visio conférence mobilisable, pas d'imprimante et scan mobilisable...); 	
RESSOURCES	<ul style="list-style-type: none"> • Temps et charge de travail : peu de marges de manœuvres pour réguler la surcharge durant les goulets d'étranglement, la mise en télétravail prends du temps, le télétravail suppose parfois du report de tâche de retour sur site,... • Management : les managers soutenant, avec des marges de manœuvres réduites, en apprentissage du numérique; • Collectif de travail : malgré la charge de travail et les ressources réduites, les équipes sont soudées, des tensions parfois en cas de défaut de renvoi d'appel, d'aléas gérés par les collectifs sur site. 	

A titre d'illustration

REX : situation de travail hybride dans le cadre d'un collectif

	Présentiel	Distanciel
CONTRAINTES	<p>Les salariés reviennent sur place pour travailler ensemble sur des dossiers complexes, et régulent ensuite avec des collègues distants, ce qui pénalise les télétravailleurs. Il existe une sorte de polarisation des activités entre espaces sur site et espaces éloignés, et une tension entre télétravailleurs et non-télétravailleurs.</p>	
RESSOURCES		

- Quels effets (résultats, collectif, individus) sur le LT ?
- Quelles mesures correctives ?

Exemples d'enjeux :

- « S'approprier et mettre en œuvre les outils nécessaires au travail hybride » ;
- « Réguler l'impact sur l'activité et positionner le rôle des managers » ;
- « Faire vivre et/ou préserver les collectifs de travail » ;
- « Assurer l'intégration et la montée en compétences des nouveaux arrivants » ;
- ;
- ...

Exemple de situations « problème »

L'arrêté comptable quotidien en mode hybride

Quand les conditions de travail hybrides inadaptées ont pour conséquence de modifier le contenu du travail du télétravailleur

=> Quid de l'effet de genre, pour les femmes ayant un enjeu majeur d'articulation des temps ?

La gestion de dossiers complexes

une adaptation du travail

Quand le manager expérimente avec ses équipes le travail collectif à distance dans un souci d'inclusion, notamment des nouveaux arrivants et qui bénéficie aux télétravailleurs



Financé par
 l'Union européenne

Exemple de situation problème
 L'arrêté comptable quotidien

une adaptation au niveau de l'individu F/H !

Situation :

- **2 personnes à l'activité liée : bordereau et rapprochement bancaire - clôture comptable ;**
- La **centralisation et la passation des écritures comptables**, demande de la **concentration** ;
- Elles génèrent régulièrement **des erreurs**, requérant la **recherche des causes** ;
- **L'heure limite d'arrêt** est demandée relativement tôt par l'agent comptable, au regard de son heure de démarrage à 7h30, heure d'ouverture du logiciel comptable ;
- Or il n'est **pas possible d'imposer l'heure de démarrage** dont la plage est large, entre 7h30 et 9h30 ;
- **Pour autant l'heure de l'arrêt comptable quotidien dépendra de la résolution des erreurs ;**
- En cas d'erreur la recherche des causes n'est **pas facilitée par les conditions de travail hybride** (pas de téléphone professionnel obligatoire, pas de webcam sur les ordinateurs portables, pas d'imprimantes mobilisable à domicile) ;
- La personne en charge du bordereau télétravaille, la personne en charge du rapprochement non

Conséquences :

- Les **dépassements d'horaires sont fréquents** ;
- Ce qui génère des **tensions dans le collectif entre télétravailleurs et non télétravailleurs** ;

Pratiques :

- **Echanges de Mails** ;

Pistes :

- L'activité de bordereau a été **jugée non télétravaillable** !
- L'activité de la personne en charge du bordereau souhaitant télétravailler pour des questions d'articulation des temps a été revue, l'activité étant transmise à une personne ne télétravaillant pas !



Financé par
 l'Union européenne

Exemple de situation problème tel que présentée par les équipes La gestion de dossiers complexes *une adaptation du travail*

Situation :

- Une grande diversité de marchés publics ;
- Des processus techniques à adapter au cas par cas ;
- Des agents novices et des agents plus expérimentés ;
- Pas de réunion d'équipe régulières ou réactives ;

Conséquences :

- Des interprétations variées ;
- Un retard de paiement des factures ;
- Des dossiers plutôt confiés aux sachants ;
- La question de la montée en compétences et du transfert des séniors vers les nouveaux arrivants ;

Causes :

- Si le site permet un accès facilité au collectif, l'environnement ouvert entre services, est bruyant ;
- Si le télétravail permet davantage de concentration, il n'est pas possible d'accéder à l'ensemble de l'outil de travail (applications, documents papiers, visio-conférence...) ainsi qu'au collectif ;
- Les novices n'osent pas solliciter les sachants en télétravail, perçu comme adapté aux activités individuelles ;
- Les formations inexistantes, ne seraient pas être une réponse ;

Pratiques :

- Appels téléphonique ;
- Envoi de mails ;
- Echanges privilégiés en présentiel ;
- Existence d'un collectif préalablement soudé ;

Pistes :

- Des téléphones portables pour toutes et tous ;
- Réunions régulières à distance en expérimentant les outils de webconférence accessibles à tous, (jusqu'à inconnus, au-delà des outils sous licences détenus en faible nombre par la direction locale, ou en demandant validation de la hiérarchie), entre sachants et novices pour partager l'information et une interprétation commune ; l'Union européenne,

Autres situations



Je suis un télétravailleur débutant et je n'ai pas de bon matériel comme des webcams sur mon ordinateur portable. Le télétravail me pénalise pour les réunions à distance. Je me sens exclue lorsqu'il y a une activité collective, mais cela facilite mon équilibre de vie.

Le bureau partagé est bruyant, je me réfugie chez moi, mais je suis dans le salon et les enfants rentrent tôt. J'ai l'impression d'être obligé de télétravailler pour certaines activités individuelles.



Je ne télétravaille pas et je viens sur site car je vis des tensions familiales et je ne peux pas me rendre dans les espaces de coworking. Mais je réponds plus que les autres aux appels entrants sur place car ils ne sont pas redirigés. Je me sens doublement pénalisé.

En tant que fonction support, je travaille avec plusieurs services, mais ils ont tous adopté des habitudes différentes en termes d'outils. J'ai une surcharge invisible pour améliorer mes compétences. J'ai aussi l'impression que mon travail se détériore.



Exemples issus d'interventions de facteurs de risques directs et indirects du télétravail en défaveur des femmes

<p>1 ESPACES DE TRAVAIL</p>	<p>Travail empêché ou dégradé sur site (espaces ouverts bruyants) et repli en télétravail subi à domicile, avec des risques de conditions de travail inadaptés pour les femmes ;</p>
<p>2 EQPMETS ET OUTILS NUMERIQUES</p>	<p>Travail dégradé des primo-télétravailleurs en l'absence d'équipement TIC complet, or les femmes potentiellement plus primo-télétravailleuses compte tenu de la représentation sur la télétravaillabilité ;</p>
<p>3 CHARGE DE TRAVAIL & TEMPS DE TRAVAIL</p>	<p>Surcharge des « non-télétravailleurs subi » - accueil (défaut de renvoi d'appels,...) à prédominance féminine ; Report de charge de retour sur site (toutes les tâches non télétravaillables du fait de la digitalisation, pas de possibilité d'obtenir une imprimante), renvoyant à l'équipement CSP/genre ; Surcharge liée à la montée en compétence des primo télétravailleurs, à la démultiplication des outils numériques (surtout fonctions assistance à prédominance féminine);</p>
<p>4 MNGMET</p>	<p>Invisibilité du travail hybride reconnaissance (pour les télétravailleurs avec des femmes en situation de parentalité ayant enjeu supérieur au télétravail) Parcellisation et polarisation des tâches, problématiques de sens, (pour les télétravailleurs avec des femmes en situation de parentalité ayant enjeu supérieur au télétravail) Appauvrissement de certaines activités / postes (moins de travail relationnel, surtout fonctions assistance à prédominance féminine)</p>
<p>5 COLLECTIF DE TRAVAIL</p>	<p>Tensions au sein des équipes, entre télétravailleurs et non-télétravailleurs (pour les télétravailleurs avec des femmes en situation de parentalité ayant enjeu supérieur au télétravail) Isolement pour les télétravailleurs vs les non télétravailleurs, dans une culture du présentisme</p>



Financé par l'Union européenne

Télétravail, quels impacts différenciés pour les F/H?

Ce que l'on sait :

- 1 Organisation et répartition des activités : mixité**
 Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes
- 2 Management et gestion des parcours**
 Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle
- 3 Conditions de travail**
 Femmes et hommes ne subissent pas les mêmes risques professionnels et ceux-ci sont invisibilisés pour les femmes
- 4 Temps de travail et articulation des temps**
 Femmes et hommes n'ont pas les mêmes durées de travail, les mêmes horaires ni les mêmes activités hors travail

Organisation:

- Des profils de télétravailleurs et télétravailleuses différents avant la crise lié au métier et situations de parentalité (DARES) ;

Parcours :

- Un cout au regard des représentations genrées du lien télétravail-engagement (Recherche : Gabrielle Schultz) ;

Conditions de travail et santé :

- Un accès aux espaces à domicile différencié (INED) ;
- Des conditions de travail différentes (DARES) ;
- Un accès aux équipements numériques, avant et après la crise (DARES) ;
- Des effets sur la santé différents (DARES, Ipsos).

Articulation des temps :

- Des marges de manœuvre différentes par CSP (Gabrielle Schutz) ;
- Un déséquilibre des charges domestiques ;



Financé par l'Union européenne



- 1 Organisation et répartition des activités : mixité
Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes
- 2 Management et gestion des parcours
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle
- 3 Conditions de travail
Femmes et hommes ne subissent pas les mêmes risques professionnels et ceux-ci sont invisibilisés pour les femmes
- 4 Temps de travail et articulation des temps
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes durées de travail, les mêmes horaires ni les mêmes activités hors travail

Des données à muscler

Organisation :

Parcours : quel impact du télétravail des F/H

- Des femmes postulant davantage a des postes à distance (Malakoff Humanis) ou en full-remote (Ziprecruiter Inc, Bloom) et des hommes voulant travailler partiellement ou intégralement sur site (Chartered Management Institute) ;
- Un taux de promotion inférieur de 50% pour les télétravailleurs que pour les non télétravailleurs (2012, Bloom, Liang, Roberts, Ying) ;
- 85% pensent en 2021 que le télétravail peut avoir un impact négatif sur la carrière (Censuwide),

Conditions de travail et santé : quel impacts F/H du télétravail

- Les femmes cadres avec enfants plus stressées, mais plus performantes déclarativement (Odoxxa, BCG)
- Les femmes plus touchées par les TMS (Ugict-Cgt) ;
- Les femmes qui télétravaillent ont davantage de difficultés à récupérer physiquement et mentalement que celles qui ne télétravaillent pas – contrairement aux hommes (E.Vayre) ;
- Les femmes ont davantage de difficulté à prendre la parole en visio conférence (BCG) ;
- Zoomfaique (Balenseon) plus importante du fait du cout d'auto-représentation pour les femmes ;
- Augmentation des violences domestiques pendant le confinement.

Articulation des temps :

- Les femmes ont davantage d'enjeux d'articulation (proportion du temps pour les tâches domestiques plus importante, monoparentalité dont 1 sur 3 en dessous du seuil de pauvreté sans aide privée, aidant familial) ;
- Le télétravail permet aux hommes de mieux gérer les engagements personnel et familiaux (Dares 2012) et pour les femmes surtout les femmes-cadres (Ifop 2022) ;
- 61% des femmes doivent travailler tout en s'occupant de leurs enfant (Pega) (contre 31 des pères) ;
- 33% n'ont pas la possibilité d'adapter leurs horaires contre 21% des hommes ;
- Le femmes moins nombreuses que les hommes a refuser des réunions inutiles (Steven Rogelberg) par peur de paraître démotivée, offenser l'organisateur d'où un risque de sur investissement et hyper disponibilité ;
- Les hommes du matin (+44% d'email avant 6h) et les femmes du soir (+15% après 18h) surtout les manageuses (+66%) (Mailoop) – elles reçoivent plus de mails et assistent à plus de réunion que les hommes - réponses aux mails plus instantanés (+47% par rapport aux hommes chez les manageuses).

78



Aller plus loin – les données sexuées qui manquent

- 1 Organisation et répartition des activités : mixité
Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes
- 2 Management et gestion des parcours
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle
- 3 Conditions de travail
Femmes et hommes ne subissent pas les mêmes risques professionnels et ceux-ci sont invisibilisés pour les femmes
- 4 Temps de travail et articulation des temps
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes durées de travail, les mêmes horaires ni les mêmes activités hors travail

Organisation:

- Quelles différences de critères d'éligibilité selon les CSP/Genre (fonctions supports) ? ;
- Quelles pratiques de réversibilité unilatérales des entreprises (cf. Analyse accords Anact) ? ;

Parcours :

- Quelle invisibilité du travail hybride ? Quelles situations dégradées/empêchées ? ;
- Quel degré d'isolement et éloignement ? Quels effets d'une culture du présentisme ? ;
- Quel effet sur le développement de nouvelles compétences ? Sur les parcours ?

Conditions de travail et santé :

- Quelle effet parcellisation des tâches individuelles et collectives en présentiel distanciel et d'appauvrissement du contenu (Interventions) ?
- Quels effets de télétravail subi lié aux espaces de travail sur site (bureaux partagés, nuisances sonores,...), et faute d'alternative en télétravail exceptionnel (Interventions) ?
- Quelles nouvelles formes de VSS, cyberharcèlement ?

Articulation des temps :

- Quels effets de sur-connexion (incertitudes, tensions collectif, sentiment de redevabilité...) (Emilie Vayre) ?
- Quelle sur-charge à distance (préparation et report, présentisme numérique et reporting) (Interventions) ?
- Quelle sur-mobilisation du télétravail lié à l'articulation (aidance, famille monoparentale) ?

(Voir slide 90)



Financé par
l'Union européenne

EN BREF : Pendant et après la crise au regard des données et des recherches

Des accords collectifs qui expliquent que le télétravail est un levier d'articulations, des consultations qui montrent des résultats ambivalents : satisfactions et insatisfactions

<p>Mixité</p>		<p>Accès possible au télétravail pour des emplois qui étaient auparavant perçus comme non télétravaillables (beaucoup de primo télétravailleurs), mais un certain nombre d'emplois ne l'étaient pas et ne le sont plus ou partiellement, avec une forte prédominance féminine, mais aussi vrai pour des emplois masculins. Une difficulté de recours pour les postes à temps partiel à prédominance féminine, etc.</p>
<p>Parcours</p>		<p>Plus facile d'accès à certains emplois cadres sans recours car intégré. Le télétravail perçu par les salariés comme pouvant avoir un impact négatif sur les carrières. Des recherches expliquent la représentation de l'engagement si le télétravailleur est F/H ou employé/manager.</p>
<p>Conditions de travail</p>		<p>Une évolution des moyens disponibles (équipement informatique nomade, etc.) mais des inégalités quant aux conditions de vie à la maison : espaces de travail sans enfants à la maison, violences conjugales, inégalités de contrôle de la part des managers, équipement complet...</p>
<p>Articulation des temps</p>		<p>Les femmes ont besoin de plus d'articulation temporelle en lien avec le hors travail (parentalité, monoparentalité,...), au regard de l'organisation de leur temps de travail entreprise, et du manque d'alternatives organisationnelles. Les femmes postulent davantage à des postes à distance et à distance totale.</p>



Basé sur DARES National Data



RECOMMANDATIONS télétravail & égalité professionnelle

Négociation collective Télétravail, Égalité, ...
Prévention des risques professionnels
Projets QVCT, Management



Source : Analyse Anact de 50 accords télétravail 2020 Focus Égalité professionnelle



- L'égalité professionnelle n'est pas posé comme un enjeu transversal ;
- Pas d'hypothèse d'impacts du télétravail sur l'égalité professionnelle ;
- Pas de points de vigilance F/H sur les différentes dimensions du travail hybride ;
- La prévention des risques professionnelles F/H n'est pas développée ;

Négociation télétravail & travail hybride

- ❑ Mentionner l'égalité professionnelle comme enjeu à part entière, dès le préambule dans les accords télétravail ;
- ❑ Préciser que l'égalité professionnelle est un principe méthodologique, au même titre que le « paritarisme » ou « la prise en compte des conditions de travail réelles » ;
- ❑ Ce qui suppose:
 - ❑ une sensibilisation des parties prenantes aux enjeux d'égalité (CSE, managers,...) ;
 - ❑ la mixité des instances opérationnelles et de décision ;
 - ❑ un diagnostic des inégalités F/H préalable (BDES EP, INDEX,...) ;
 - ❑ une prospective d'impact du télétravail sur les 4 dimensions des inégalités de l'Anact (mixité, parcours, conditions de travail, articulation des temps,...), et sur les 5 dimensions du télétravail ;
 - ❑ les critères d'éligibilité du télétravail basés sur les activités et non les métiers... avec vigilance liée à la non-discrimination directe ou indirecte (ex : temps partiels,...) ;
 - ❑ des indicateurs de suivi des inégalités et indicateurs du télétravail selon le sexe.

Exemples d'indicateurs de suivi selon le SEXE- Accord Télétravail



→ Données quantitatives :

- le nombre de demandes ;
- les formules choisies ;
- le nombre de refus ;
- le taux d'équipement en outils numériques mobiles complets (ordinateur avec webcam, téléphone portable,...) ;
- ...

→ Données qualitatives :

- les motifs de demandes, changements de formule, renoncement ;
- les conditions de travail en distanciel et en présentiel, pour mener les activités individuelles et collectives, besoins en termes de ressources ou réduction de contraintes ;
- les difficultés rencontrées sur les 5 dimensions : espaces et lieux, équipements et TIC, charge et temps de travail, pratiques de management, rapport au collectif ;
- ...



Financé par
l'Union européenne

Négociation télétravail & travail hybride



1 - ESPACES ET LIEUX :

- S'assurer de l'**adéquation des environnements de travail** mis à disposition par l'employeur (espaces et lieux) , et les **activités de travail individuelles et collectives** de toutes et tous, (éviter le travail dégradé, empêché et le repli en télétravail subi) ;
- **Alternatives au domicile en télétravail**, en télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel, du fait **des conditions de travail à domicile** et **en cas de violences conjugales** ;
- Veiller à la **réversibilité réelle du télétravail**, pour **éviter le télétravail subi dans de mauvaises conditions** ;



2 - EQUIPEMENTS ET TIC :

- l'inclusion numérique notamment des **primo-télétravailleurs** et régulation des usages ;
- **l'égalité d'accès aux équipements complets et TIC** (ordinateurs portables avec webcams, téléphone portable, connexions, accès logiciels métiers, imprimantes,...) ;
- l'anticipation des impacts sur les métiers ;



Financé par
l'Union européenne

Négociation télétravail & travail hybride

3 - CHARGE ET TEMPS DE TRAVAIL :

- Au-delà du droit à la déconnexion, **rechercher les causes de sur-connexion** : défiance, présentisme numérique, crainte vis-à-vis de l'avenir, etc... ;
- **Eviter le sur-contrôle et réguler la charge de travail** (suivi, adéquation objectifs et moyens, délais) ;
- Considérer l'**existence de temps synchrones et asynchrones** ;



4 - PRATIQUES DE MANAGEMENT :

- **Accompagner le management du travail hybride** (régulations individuelles, espaces de discussion, inclusion de toutes et tous,...) ;
- Former les managers à l'égalité professionnelle femmes-hommes ;

5 - RAPPORT AU COLLECTIF :

- Favoriser les échanges collectifs et la circulation de l'information, échanges sur le travail ;
- Soigner la cohésion des équipes, le collectif comme ressource, prévenir l'isolement (notamment les fonctions support).



Financé par
l'Union européenne

Prévention des risques en télétravail

- ❑ **Prévenir les risques du télétravail / travail hybride** en prenant en compte l'exposition différenciée des F/H ;
- ❑ Distinguer **télétravail exceptionnel**, du télétravail régulier et occasionnel ;
- ❑ Intégrer **dans le document unique (DUERP)** :
 - ❑ **Les risques professionnels liés aux métiers et postes** des femmes et des hommes (*prise en compte de l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe: code du travail L. 4121-3*)
 - ❑ **Intégrer les risques liées au télétravail et au travail hybride;**
- ❑ Développer des mesures de **prévention des violences au travail et du fait du genre**, (Convention 190 de l'OIT-ILO) en **situation hybride**, de :
 - ❑ **violences sexuelles et sexistes** (cyber-harcèlement, temps de parole...)
 - ❑ **violences domestiques** (alternatives au domicile en télétravail régulier, occasionnel, et exceptionnel,...) ;
- ❑ Intégrer des **mesures spécifiques** (maternité/paternité, aidant-e-s, personnes avec MCE ...);
- ❑ Prévenir les **discriminations indirectes** (temps partiels,...).



Financé par
l'Union européenne

Négociation EP-QVT

Considérer le télétravail dans le cadre des négociations obligatoires sur **l'Égalité professionnelle, la Rémunération et la Qualité de Vie au Travail (EP R QVT)**.

En mobilisant les éléments méthodologiques suivants par exemple :

- L'égalité en organisation hybride, **un enjeu en préambule** ;
- le télétravail comme **indicateur du diagnostic**,...;
- La **prospective d'impacts** du télétravail (sur la mixité, les parcours, les conditions de travail, l'articulation des temps), pour nourrir des actions égalité complémentaires (développer) ;
- la **prévention des risques** de situations de travail hybrides femmes/hommes ;

Pour préparer un accord égalité, une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

A paraître l'analyse de 50 accords 2021-2022



[Lien vers le guide](#)



3 Recommandations transversales

- ❑ Dans le cadre **des études statistiques nationales**, **sexuer les données** relatives aux conditions de travail et à la santé au travail, notamment dans le cadre du télétravail/travail hybride ;
- ❑ **Au niveau des branches professionnelles**, considérer les enjeux d'égalité dans le cadre des consultations, des accords télétravail et inversement ;
- ❑ **Mettre en place des incitations fiscales** pour faciliter l'accès aux **espaces et lieux alternatifs**, tels que les tiers-lieux (notamment en télétravail exceptionnel) ;





Au delà des données de la crise en 2020 et 2021 mieux documenter télétravail et égalité par des études quantitatives et qualitatives

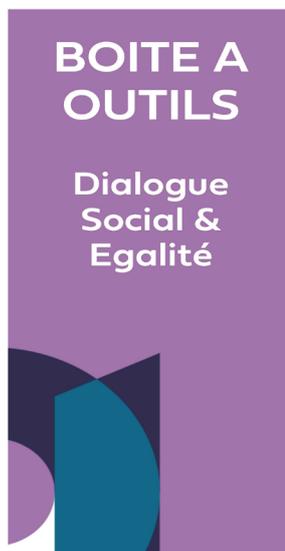
POUR ALLER PLUS LOIN : identifier ensemble les angles d'études à développer

- **Quelles conditions du travail de négociation et de concertation** : mixité des acteurs, temps disponibles, données sociales mises à disposition, degré de sensibilité au sujet de l'égalité, accès aux formations communes, contenu des formations télétravail... ;
- **Quel accès au télétravail ?** : demandes de retour sur site en télétravail exceptionnel, présence d'accords ou chartes, accès des métiers à prédominance féminine / masculine, accès des temps partiel, des personnes avec MCE (cancer du sein), en situation de handicap, aidant-e-s,... ;
- **Quels Facteurs de risques et impacts sur la santé au travail ?** risques psychosociaux (isolement, charge de travail, sens et reconnaissance...), risques pour la santé physique (TMS, sédentarité), risques liés aux violences et harcèlement (sphère du travail et sphère domestique),... ;
- **Quelles conditions de travail réel dans les Espaces ?** conditions de télétravail réelles à domicile et sur site (situations de travail dégradées ou empêchées), possibilité d'accès aux alternatives (site distant, tiers lieux, autres lieux personnel), télétravail subi ou choisi, présence d'enfant faute de garde... ;
- **Quels équipements et leurs usages réels ?** équipements complets à disposition, degré de digitalisation de l'outil de travail, réalité des pratiques de travail hybride (réunions à distance,...),... ;
- **Quelles pratiques de management et liens collectifs ?** besoins des managers, modalités de management à distance (contrôle, reporting, ...), ajustements et tensions dans le collectif du fait des conditions du travail hybride,... ;



BOITES A OUTILS





Le QUIZ "Décalez vos représentations sur l'égalité professionnelle", en ligne et téléchargeable rassemble sous forme de questions-réponses l'ensemble des données statistiques relatives aux femmes et aux hommes au travail, selon ces 4 dimensions systémiques : mixité, parcours, conditions de travail et articulation des temps, du modèle Egalite de l'Anact. Il s'agit d'un support de sensibilisation.

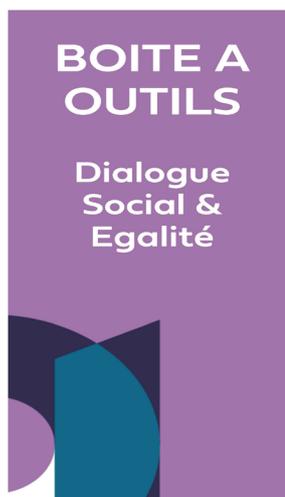


Le GUIDE sur la Mixité en entreprise est la première publication de l'Anact et toujours d'actualité. « Et si ouvrir à tous, femmes et hommes, l'accès à tous les emplois, permettait à la fois d'améliorer la qualité des conditions de travail et l'efficacité de l'entreprise ? On pourrait alors voir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation ». (parution 2011)



Les VIDEOS TEMOIGNAGE d'ENTREPRISES sur la négociation Egalité et QVT valorisent la manière dont 3 entreprises de toutes tailles ont intégré les enjeux d'Égalité et de Qualité de vie au travail.

92



L'ANALYSE DE 50 ACCORDS Ega Pro déposés en 2021 et des 10 recommandations. La grille de lecture vise à pointer des constats, bonnes pratiques, et pistes de progression concernant les éléments de méthodes et de contenu sur les 9 domaines d'action et des focus tels que la prévention des risques, les VSS, le télétravail.

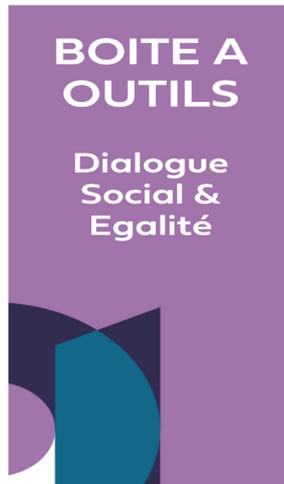


Le GUIDE "10 questions sur... La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)"(parution 2022) propose une démarche et des focus méthodologiques pour bien préparer la négociation EP-QVT.



L'OUTIL ludo-pédagogique "Les Essentiels Ega-Pro » permet d'effectuer un bilan des actions menées dans l'entreprise. Il s'agit d'une première étape de sensibilisation, préalable à la mise en place d'un projet Égalité. On retrouve sur les cartes action la mention : des 4 axes d'inégalité de l'Anact, les 9 domaines d'action et les 5 indicateurs de l'INDEX (parution 2019) ;

93



L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « [Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index](#) » permet de produire les indicateurs et la note Index Égalité à partir des données de l'entreprise, mais également d'effectuer un diagnostic systémique, permettant de produire un plan d'action Égalité et des mesures correctives Index Égalité. (parution 2009 réactualisation 2021 > [3 questions sur l'outil](#) > [3 questions sur les mesures correctives](#))



Les WEBINAIRES :
1- **"Index égalité : un outil pour produire votre diagnostic et identifier les mesures correctives"** : Cette webconférence permet de découvrir l'outil DIAG EgaPro-Index, une solution gratuite de diagnostic quantitatif afin d'outiller les acteurs RH et les partenaires sociaux en charge du sujet « égalité professionnelle » ;
2- **"Egalite professionnelle : comment passer du calcul de l'Index au plan d'action ?"** : Ce replay permet de comprendre la façon dont les résultats produits par le DIAG EgaPro-Index peuvent venir nourrir la négociation annuelle et les plans d'action.

Des outils pour progresser sur l'égalité dans le cadre du dialogue social & professionnel



Des outils pour :

- comprendre les enjeux ;
- analyser son accord ;
- faire le bilan des actions ;
- s'inspirer de témoignages ;
- organiser une démarche ;
- diagnostiquer les écarts ;
- Identifier des actions ;
- ...

Ressources du réseau Anact-Aract

Des fiches outils et ressources à télécharger (+ pdf de tous les webinaires)

- Fiche outil « Autodiagnostic des facteurs organisationnels de risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel », réalisée par l'Anact
- Fiche outil « Les étapes pour intégrer le risque d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans le DUERP », réalisée par l'Anact
- Fiche outil « Analyse d'un cas de sexisme au travail », à partir de la méthode « situation-problème de l'Anact)
- Fiche ressources « Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail »
- Fiche « Ressources pédagogiques sur la prévention du sexisme au travail »

<https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail>



96

Chantiers en cours

- Impacts des transitions ECOLOGIQUES, NUMERIQUE sur les situations de travail et de hors travail, et effets sur la santé des femmes et des hommes ;
- Approche par SECTEURS d'activités, et travail avec les BRANCHES professionnelles (Industrie, Agriculture, SAP,...) ;
- Outillage d'approche EGALITE INTEGREE à l'occasion des projets de transformations organisationnelles ;
- Muscler la PREVENTION PRIMAIRE des risques professionnels (DUERP genré, VSST,...) ;
- ...

Depuis 1998, les **journées Intersyndicales Femmes** réunissent au mois de mars entre 300 et 400 militant-es **de la CGT, de la FSU et de l'Union Syndicale Solidaires**.

Après une session annulée en 2020, et une session exclusivement en visio en 2021, elles ont eu lieu en 2022 à la Bourse du travail, salle Hennaff, à Paris les 24 et 25 mars et ont aussi été retransmises sur internet en direct.

Depuis 25 ans, ces deux journées de formation intersyndicale donnent la parole à **des chercheuses et des associations** sur quatre thèmes relatifs aux droits des femmes et permettent à l'ensemble des participantes de réfléchir, échanger et s'armer pour porter ces questions dans nos organisations syndicales respectives et au-delà.

Elles nous permettent aussi de voir comment la domination patriarcale s'exerce sur nos vies entières et démontrent que **les luttes pour l'égalité professionnelle comme celles contre les violences sexistes et sexuelles sont des enjeux profondément sociaux et syndicaux**.

Les journées Intersyndicales Femmes nous rappellent chaque année que rien n'est totalement acquis et que de nouveaux droits sont à conquérir.

Alors que le président Macron persiste à prétendre que **l'égalité professionnelle** est une grande cause nationale, la matinée de jeudi a été consacrée à un bilan du quinquennat sur le sujet.

Nous avons enchaîné la journée sur le thème des **inégalités dans le sport**, mais aussi comment le corps des femmes dans ce domaine est aussi un enjeu de pouvoir pour les décideurs.

Dans le contexte politique marqué par les idées d'extrême droite et les projets de certain-es candidat-es de remise en cause d'un certain nombre de droits des femmes, nous avons débattu vendredi matin sur **Femmes et extrême droite**. Nous avons conclu les journées intersyndicales par une table ronde sur **inégalités de genre et crise écologique**.

L'énergie et l'intelligence collective qui se dégagent de nos rencontres sont des leviers incontestables pour nos organisations syndicales et **renforcent notre détermination pour mener les luttes féministes sur nos lieux de travail comme dans l'ensemble de la société**.

Les journées Intersyndicales femmes regroupent des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent des personnes venues de toute la France, et de secteurs divers.

Les années précédentes, nous avons travaillé sur beaucoup de thèmes. Une partie de ces thématiques traitées (les premières vingt années) sont regroupées dans le livre Toutes à y gagner (aux éditions Syllepse), sorti à l'occasion de ces 20 ans, en 2017.

- **2017** : Austérité et perspectives de genre ; Femmes/hommes : des différences naturelles ? ; Femmes et numérique ; IVG, une lutte d'actualité
- **2018** : Femmes et espace public ; Luttes féministes et mouvement ouvrier ; Quelles retraites pour les femmes ? ; Quel bilan pour l'égalité professionnelle ?
- **2019** : Femmes et sexualités ; Violences sexistes et sexuelles au travail ; Asile, migration, migrantes ; Femmes et représentativité syndicale
- **2020** : cette session a dû être annulée en raison du confinement.
- **2021** : Femmes et emprisonnement ; Travail des femmes, Covid19 et confinement.
- **2022** : Égalité pro ; Féminité et masculinité dans le sport ; Femmes et extrêmes droites ; Inégalités de genre et crise écologique.

