

POUR UN 8 MARS DE LUTTE : TOUT.ES EN ACTION !

La cause de ces violences et inégalités que subissent les femmes au quotidien est connue : le système patriarcal. Il faut s'y attaquer partout, toute l'année : dès l'école maternelle, dans la rue, dans les médias, dans les entreprises, au travail comme dans toutes les organisations collectives, et bien sûr dans la Culture. C'est ce système qui autorise et tolère socialement les conduites de dominations et de violences envers les femmes. Tant que ce système perdurera, nous lutterons contre !

Violences sexistes et sexuelles, violences du patriarcat

Les violences sexistes et sexuelles sont systémiques et sont l'expression de la domination patriarcale. Elles sont présentes dans les différentes sphères de la société et partout dans la sphère culturelle : #MeTooThéâtre, #MusicToo, Paye ta truelle, dans les écoles du ministère de la Culture... Quel que soit le statut des victimes, comédiennes, musiciennes, techniciennes, étudiantes, bénévoles, salariées et agentes de structures privées et publiques... des voix s'élèvent pour témoigner des violences subies, pour dénoncer la culture du viol, l'impunité des agresseurs et l'inertie des institutions. La libération de la parole des femmes victimes de **violences sexistes et sexuelles** est mise en avant mais encore faut-il que cette parole soit écoutée, qu'elle ne soit pas remise en cause, qu'elle soit crue et que des procédures soient mise en place pour condamner les agresseurs.

La lutte contre les violences faites aux femmes a été déclarée « Grande Cause Nationale » en 2017. Sauf que, de mesurées en déclarations de bonnes intentions, il manque encore et toujours des politiques ambitieuses dotées de moyens en adéquation avec les besoins.



→ SUD Culture demande :

- l'application effective des lois et textes réglementaires relatifs à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- la mise en place d'actions de prévention et de formation en direction de l'ensemble des salarié·es et des différents acteurs et actrices de la prévention (y compris les dirigeants), et leur inscription dans le règlement intérieur ;
- le renforcement des mesures de protection des victimes sur le lieu de travail dès le signalement des violences : éloignement/suspension immédiat de l'auteur, et si nécessaire, le déplacement sur un autre site de la victime (avec son consentement !) ;
- l'accès à des données chiffrées dans les bilans sociaux ou les base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et par le biais d'enquêtes spécifiques ;
- l'inscription des violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- l'établissement et la publicisation de sanctions claires à l'égard des auteurs ;
- la prise en compte systématique de ces violences, y compris celles survenues hors du travail, lors des négociations sur les accords Égalité ;
- la mise en place d'autorisations d'absence pour que les femmes victimes de violences sexuelles puissent porter plainte ou déposer une main courante, se rendre chez le médecin ou aux Urgences médico-judiciaires, consulter un·e avocat·e... ;
- la prise en charge des frais juridiques et médicaux (notamment psychologiques) par l'employeur dans le cas de violences subies sur le lieu de travail ;
- la déclaration systématique comme accident du travail des violences sexistes et sexuelles ;
- la facilitation d'aménagements horaires, fonctionnels et de mutation pour les victimes ;
- la création d'un congé pour que les femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales puissent se protéger, s'organiser.



Inégalités au travail et salariales : les femmes toujours mal payées et mal considérées dans leur travail

Les inégalités salariales sont criantes dans tous les secteurs d'activités ; les hommes perçoivent un salaire 30 % supérieur à celui des femmes (20,3 % si l'on le rapporte en salaires en équivalent temps plein). Cet écart s'explique notamment par des métiers dits féminins moins valorisés, et donc aux salaires moins élevés, une surreprésentation des femmes dans les contrats à temps partiel (80 %), des interruptions de carrières plus nombreuses pour les femmes (congés parentaux, maternité...). Par ailleurs, lorsque les salaires semblent être égaux, le développement des primes individuelles entraîne des rémunérations supérieures pour les hommes. Les **inégalités de salaires** se répercutent sur le montant moyen des pensions de retraites - inférieures de 40 % pour les femmes.

Il en va de même pour les évolutions de carrière ; les postes à responsabilités sont majoritairement réservés à des hommes y compris lorsque les femmes sont plus nombreuses dans l'entreprise ou l'administration. On gravit plus vite les échelons si on est un homme qu'une femme : le plafond de verre est dur à briser !

SUD Culture demande :

- la neutralisation des congés maternité et parentaux, et des temps partiels et incomplets pour l'évolution de carrière et la progression de la rémunération (salaires + primes) ;
- la mise en place d'un rattrapage des salaires et des cotisations sociales.

Santé au travail : les femmes largement absentes de la prévention

Les femmes occupent des postes où les risques professionnels sont « invisibles » mais tout autant élevés. Elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler en horaires décalés, au contact du public, à effectuer des gestes répétitifs, à travailler en posture debout. Par ailleurs, de nombreux métiers occupés par les femmes les exposent à une charge physique et émotionnelle importante, aux incivilités et aux violences.

Si la progression des maladies professionnelles concerne l'ensemble de la population, elle est deux fois plus rapide chez les femmes entre 2001 et 2015 (+ 155 % contre + 80% chez les hommes), victimes essentiellement de troubles musculo-squelettiques, avec un indice de gravité supérieur. Ceci s'explique par la mise en place dans les métiers dits masculins de mesures de prévention, notamment en ce qui concerne le port de charges lourdes, ce qui n'est pas le cas pour certains métiers dits féminins.

Télétravail : la double peine?

Avec la crise sanitaire et le premier confinement, le télétravail s'est généralisé et a transformé en profondeur l'organisation du travail. Mais est-ce une réelle avancée pour les droits des femmes et l'égalité professionnelle ? Souvent présenté comme un moyen d'articuler vie personnelle et professionnelle, le télétravail renforce, dans la réalité, les assignations de classe et de genre. Tâches ménagères, garde des enfants, soutien aux aîné-es... sont encore majoritairement assumées par les femmes. Avec l'enchevêtrement des temps induit par le télétravail, elles doivent désormais gérer les tâches domestiques durant leurs journées de travail à domicile et sur le temps de travail « libéré » par le télétravail.



Nous demandons :

- l'évaluation genrée des risques, leur inscription dans le DUERP et leur prise en compte dans les plans d'actions
- que les équipements de protections individuels soient adaptés aux femmes.

L'**endométriose** touche 10% des femmes en âge de procréer, soit 1,5 à 2,5 millions de femmes en France. Son inscription dans la liste des affections longue durée exonérantes (ALD 30) permettrait notamment une prise en charge à 100% par la Sécurité sociale. En attendant, nous demandons pour les femmes souffrant d'endométriose et de règles douloureuses :

- la création de jours de congés spécifiques ;
- un aménagement du temps de travail en raison de leur affection.



Le nombre de femmes en France victimes de la précarité menstruelle est estimé à 2 000 000 ; c'est-à-dire qu'elles n'ont pas les moyens de s'acheter des produits d'hygiène intime - ou pas en quantité suffisante. Cela peut s'accompagner de graves troubles physiques - démangeaisons, infections, syndrome du choc toxique pouvant occasionner la mort - et psychologiques - perte de confiance en soi, difficultés de réinsertion.



SUD Culture demande

- la mise en place de distributeurs de protections hygiéniques gratuites sur le lieu de travail
- un accès à des protections périodiques, des toilettes équipées de poubelles ainsi que des points d'eau sur les chantiers de fouilles archéologiques, que ce soit dans le cadre préventif comme programmé.

Le sujet de la **ménopause** reste très largement tabou dans notre société et dans le monde du travail. Avec l'effondrement de la production hormonale, l'ovulation, donc les règles, s'arrête. Pour huit femmes sur dix, surviennent alors bouffées de chaleurs, rougeurs au visage et au cou, sueurs et frissons, parfois plusieurs fois par heure. Peuvent s'ajouter, insomnies, maux de tête, humeur irritable, fatigue, difficulté à se concentrer, perte de mémoire, douleurs articulaires, etc. L'inconfort physique et psychique qui en résulte peut conduire à la dépression chez une femme sur quatre. Au Royaume-Uni, pour 94% des femmes interrogées par le centre de traitement de la ménopause Newson Health, en juillet 2019, les symptômes de la ménopause ont un impact direct sur leur travail.



Nous demandons :

- que soient proposés des horaires plus flexibles ;
- la mise en place de congés spécifiques si les symptômes de la ménopause empêchent les salariées et agentes de travailler ;
- la création d'espaces plus frais et plus calmes que leur lieu de travail habituel pour se reposer, parler ou même pleurer en toute intimité ;
- l'organisation de séances d'information et de sensibilisation sur les problématiques liées à la ménopause.

Favoriser un meilleur partage des tâches de parentalité

Si la maternité ne doit pas être considérée comme le seul facteur de discrimination, il n'est resté pas moins qu'elle pèse fortement sur l'évolution de carrière des femmes et occasionne de profondes discriminations notamment en matière de promotion, de rémunération... Les femmes assument une grande partie de l'éducation des enfants ; ce sont elles qui le plus souvent posent des jours « garde d'enfant », prennent des temps partiels, suspendent leur carrière au profit d'un congé parental pour faire face au manque de place en crèche (parce qu'elles sont moins payées que leur conjoint). Il faut également pouvoir impliquer le/la second·e parent·e.



Nous voulons que celle-ci ou celui-ci bénéficie d'autorisations d'absence, sans perte de salaire ou de congés :

- pour accompagner la mère aux examens prénataux prévues par la sécurité sociale (7 examens médicaux, 3 échographies) ;
- pour prendre part aux actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA) ;
- pour participer aux séances de préparation à l'accouchement (7 séances prises en charge par la sécurité sociale).

SUD Culture demande la création d'un congé de 5 jours par an pour le ou la second·e parent·e lorsque survient une fausse-couche, non contingenté sur les autorisations exceptionnelles d'absence pour événement familial. Et la suppression du jour de carence pour les femmes ayant fait une fausse couche.

L'arrivée d'un **nouveau-né** a des incidences sur l'organisation des parents, est également générateur de fatigue et peut avoir un impacte sur leur santé, nous demandons la création d'une autorisation d'absence d'une heure, à prendre en début ou fin de journée, accordée aux deux parents la première année de l'enfant.

Nous demandons que les autorisations d'absence « garde d'enfant » ne soient plus conditionnées par la nécessité de service, et que le nombre de jour, sans être proportionnel au nombre d'enfants, en tienne cependant compte.

Nous demandons la création de places en crèches publiques et des modes de gardes adaptés aux horaires atypiques (nocturnes, week-end, jours fériés, travail de nuit...).

Nous demandons que l'entreprise ou l'administration compense la perte de rémunération liée à la prise d'un congé parental.

8 MARS 2022

TOUT.ES EN MANIF !



JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES