

Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires



Journées intersyndicales femmes
formation-débats des 3 et 4 avril 2024

Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

2024

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

Partie 1

**L'intime est politique : refuser les normes
esthétiques et injonctions du paraître**

Daria Marx — Écrivaine et Blogeuse

Mathilde — Chanteuse, autrice-compositrice-interprète

Partie 2

Construire nos luttes féministes

Nina Faure — documentariste et autrice

Fanny Gallot — historienne, maîtresse de conférences

Annick Coupé — syndicaliste, secrétaire générale d'Attac

**Clémentine Otto-Bruc — expert·e genre, spécialisé·e en langage
inclusif**





Partie 3

Métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité

Rachel Silvera et Séverine Lemière — économistes

Cécile Stassi — AESH

Irène Delort — Orthophoniste

Jessica Olivier-Nault — Directrice du service d'actions féministes et d'équité salariale de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Partie 4

Nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles, mais toujours sexistes !

Pauline Courlet — chercheuse et enseignante

Mathilde Saliou — journaliste

Khadija Bouloudn — salariée d'Onet CHU de Montpellier

Catherine Ladousse — Coprésidente de la commission Parité au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Partie 1

L'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions du paraître

Daria Marx — Écrivaine et Blogeuse

Mathilde — Chanteuse, autrice-compositrice-interprète



Daria Marx

Écrivaine et Blogeuse

Lutte Contre la Grossophobie : Un Combat Quotidien

Daria Marx, écrivaine et blogueuse sur la grossophobie, est cofondatrice du collectif **Gras Politique** et a précédemment collaboré avec **Allegro Fortissimo**

Les questions récurrentes : pourquoi être traitées différemment? Être considérée comme moche dès l'école...

La grossophobie est un ensemble de discriminations envers les personnes grosses dans divers domaines (sexualité, santé, emploi, etc.). L'organisation politique de la société ne prend pas en compte les personnes grosses. On ne peut pas non plus parler d'épidémie d'obésité, comme cela se fait aux USA pour effrayer et inciter à maigrir, car il n'y a pas de contagion!

Après quelques anecdotes humoristiques sur l'accès aux soins, même chez le dentiste (problème de résistance du matériel, non garanti au-delà d'un certain poids...), un principe de santé communautaire a été créé pour regrouper les soignant·es et médecins recommandés ou à éviter (bien sûr en désaccord avec le Conseil de l'Ordre!)

Les questions de poids ne sont pas abordées dans les études de médecine, et il n'y a pas de prise en compte dans les hôpitaux. Il n'y a pas d'accès pour les personnes pesant plus de 130 kg, pas de prise en charge par les ambulances... ou en bariatrique. C'est une véritable urgence sanitaire pour 20 % de la population en obésité et 2 % en très grande obésité.

Des difficultés accrues pour les soins, quel que soit l'âge, même pour les enfants.

La chirurgie bariatrique est souvent imposée, avec des effets secondaires parfois très longs. 80 % des femmes opérées souffrent de dépression, il y a 40 % d'échec et un besoin constant de compléments alimentaires non remboursés. Les personnes pauvres sont les plus touchées.

L'IMC (indice de masse corporelle) est le rapport

de la taille sur le poids au carré. Il a été utilisé pendant un siècle par les assurances pour établir des données statistiques et déterminer les primes.

La panique morale : l'obésité est présentée comme la pire chose au monde dès l'enfance. Il faut perdre du poids! On doit négocier son obésité pour obtenir plus de soins si on accepte de maigrir. On ne soigne que les personnes grosses qui veulent maigrir, rien pour les autres, alors qu'on pourrait les soigner différemment.

Toute la médecine est conçue pour un corps normal, et la politique de santé n'est pas adaptée. Par exemple, on envoyait les personnes grosses à l'école vétérinaire pour passer un scanner.

Aujourd'hui, on préconise davantage le sport plutôt que les régimes... mais comment le pratiquer?

En matière d'embauche, plus une personne est perçue comme grosse sur son CV, moins elle obtient d'entretiens. Certains emplois sont inaccessibles, notamment ceux nécessitant des uniformes ou dans la vente de vêtements. La médecine du travail n'apporte pas d'aide, faute de matériel spécifique.

La grossophobie contribue à la prise de poids en raison de l'exclusion. Les personnes pauvres, de plus en plus marginalisées, mangent mal, ce qui entraîne une augmentation de leur poids. Le harcèlement scolaire et le mal-être poussent à manger davantage pour compenser, créant ainsi un cercle vicieux. Tout devient un problème qui conduit à une « prophétie » de mort prématurée, etc.

L'origine de la grossophobie remonte au colonialisme, où l'homme blanc était considéré comme supérieur à l'homme noir et comme la norme. Cette discrimination a été initialement dénoncée par les femmes de couleur, racisées. Il est nécessaire de promouvoir un féminisme

intersectionnel, anti-raciste, anti-validiste, etc., pour lutter contre cette oppression.

Les choses changent progressivement, et la grossophobie est désormais reconnue comme une forme de discrimination. Cependant, des actions concrètes manquent encore. Être grosse double les risques pour la santé et triple l'augmentation de la pauvreté.

La médication de l'obésité est très dangereuse en raison du lobbying des laboratoires pour vendre leurs injections et les faire reconnaître par la Sécurité sociale, malgré les effets secondaires néfastes et les risques pour la santé.

Les risques de violences commencent dès l'enfance, mais les traumatismes ne sont pas suivis par un psychologue et ne sont pas gérés, ce qui peut entraîner une prise de poids supplémentaire. Les régimes sont inutiles, voire dangereux.

Il est essentiel de lire « Les métamorphoses du gras » et de se questionner sur la grossophobie, car cela revient à remettre en question l'idéologie de la beauté. Les femmes n'ont pas à être belles : elles le sont !

Les mesures attendues :

- Le sport sur ordonnance en attente de développement partout en France,
- La lutte contre l'eugénisme dans le milieu médical et des soins (COVID, accidents, attentats, etc.) pour éviter que les personnes grosses soient les dernières à être sauvées.

Les actions de « Gras Politique » :

- Confiance en soi
- Yoga
- Groupe de parole
- Moments de communauté
- Pédagogie (école, collège, lycée, entreprise, syndicat...)
- Lobbying, veille, réaction

Demande plus particulière à l'intersyndicale pour les sièges, les vêtements, etc.



Mathilde

Chanteuse, autrice-compositrice-interprète

Une Voix Contre la Grossophobie

Mathilde, chanteuse, autrice-compositrice-interprète. Elle se définit : grosse, féministe radicale, anti fasciste, anarchiste...

Elle parle avec beaucoup d'humour de ses rapports avec son ventre, qu'elle considère comme son «ami» et qu'elle cajole. Elle évoque également les insultes sur internet, l'image de la «bonne grosse» qui devrait vouloir maigrir, mais qui n'en a rien à faire, les problèmes de santé supposés et la morbidité, une sorte de projection absorbée par les personnes grosses.

Elle refuse de porter cette morbidité et revendique la grossophobie comme une discrimination caractérisée (ce qu'elle n'est pas encore).

Elle est cyberharcelée depuis 2021 par un groupe et a monté un dossier de plainte qui n'aboutira pas. Elle a été mise en cause pour partage. Soutenue par les gendarmes, elle souhaite politiser sa plainte avec des député·e·s de gauche pour obtenir un texte de loi reconnaissant la grossophobie.

Elle ne s'excuse pas d'être grosse ! Elle dénonce l'aggravation des réactions, la dépossession de son corps et la déshumanisation des personnes grosses.

- Il est important de faire la différence entre être gros et être obèse, et de parler du rôle de l'IMC. Il faut également aborder les choix politiques de la société concernant la place des personnes grosses dans la vie quotidienne et l'adaptation des lieux et des équipements (sièges, transports, sport, etc.). Cependant, être grosse présente deux avantages :

- Elle peut chanter fort avec moins d'effort, car le gras vibre et résonne.

- Elle est difficile à déplacer pour la police lors d'actions militantes de rue.

Elle utilise beaucoup d'humour pour désamorcer l'agressivité et se défendre avec ironie. Elle a un protocole de réponse : oui, non, est-ce que

tu te moques de moi, absolument. Elle soulève la question de l'infantilisation et de la pression pour se conformer à la norme.

La grossophobie est une forme de discrimination omniprésente dans divers aspects de la vie quotidienne, que ce soit dans le domaine de la santé, de l'emploi ou de la vie sociale. Les politiques de santé actuelles ne prennent pas suffisamment en compte les besoins spécifiques des personnes grosses, ce qui entraîne des inégalités et des difficultés supplémentaires pour accéder aux soins. La chirurgie bariatrique, souvent imposée, présente des risques importants et des effets secondaires qui ne sont pas toujours bien gérés.

Il est essentiel de reconnaître que la grossophobie a des racines profondes dans l'histoire et la culture, et qu'elle est souvent liée à d'autres formes de discrimination, telles que le racisme et le sexisme. Pour lutter efficacement contre cette oppression, il est nécessaire de promouvoir un féminisme intersectionnel et de mettre en place des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie des personnes grosses.

Les initiatives comme celles de «Gras Politique» montrent qu'il est possible de créer des espaces de soutien et de solidarité pour les personnes grosses, tout en sensibilisant le public aux enjeux de la grossophobie. Il est crucial de continuer à éduquer et à informer sur ces questions, afin de déconstruire les stéréotypes et de promouvoir une société plus inclusive et respectueuse de la diversité corporelle.

En fin de compte, il est important de se rappeler que chaque individu mérite d'être traité avec dignité et respect, indépendamment de son apparence physique. La lutte contre la grossophobie est une étape essentielle vers une société plus juste et équitable pour tous.

LE CORPS DES FEMMES

Paroles de Mathilde

Musique de Mathilde et Alexis Pivot

© Editions Raoul Breton



*Mais qu'est-ce qu'il a, le corps des femmes
Pour qu'on lui foute jamais la paix ?
Combien faut-il de cris, de larmes
Pour qu'on lui rende sa liberté ?!
Mais qu'est-ce qu'y a dans toutes les têtes
De ceux qui bossent à la télé ?
Sur les antennes, dans les papiers ?
Toujours à vouloir nous glacer ?*

*Nous enfermer dans leurs idées
Leurs idéaux un peu macho !
Nous asservir pour assouvir
Comme des salauds leur libido !
Mais qu'est-ce qu'il a, mon corps de
femme
Pour qu'on ne lui foute jamais la paix !
Est-ce que ce serait vraiment un drame
Si on le montrait comme il est ?*

*Le corps des femmes porte leurs âmes
Porte la vie, porte leurs drames !
Le corps des femmes, leur seule maison
Toujours saccagée sans raison !
Je veux savoir ! Savoir pourquoi
C'est toujours les femmes que l'on broie !
Et pourquoi toi, tout feu, tout flamme,
Tu asservis le corps des femmes !*

*Mais qu'est-ce qu'il a, mon corps de
femme
Pour qu'on ne cesse de l'emmerder ?
Pour que toujours dans les réclames
On m'y invite à le changer ?
Mais qu'est-ce qu'il a mon corps de femme
Pour qu'on le voie comme un objet ?
Si vous voulez l'fond d'ma pensée*

*Mon corps est parfait comme il est !
Oui, je suis libre ! Oui, je suis belle !
J'incarne la beauté immortelle !
Je suis la force : Irrésistible !
La féminité irascible !
Ils peuvent parler, ils peuvent juger !
Ils peuvent détester et cracher !
Quoiqu'ils en disent, et quoiqu'ils fassent
Mon corps de femme est un palace !*

*Mon corps de femme porte mon âme !
Porte ma vie, porte mes drames !
Mon corps de femme, ma seule maison
Toujours saccagée sans raison !
Je veux savoir ! Savoir pourquoi !
C'est toujours les femmes que l'on broie !
Et pourquoi toi, tout feu, tout flamme
Tu asservis le corps des femmes !*

*Mais qu'est-ce qu'il a, le corps des femmes
Pour qu'on lui foute jamais la paix ?!*

**Nous remercions Mathilde ainsi que
les éditions Raoul Breton et Alexis
Pivot qui nous autorisent à publier
les paroles de la chanson « Le corps
des femmes » ainsi que le visuel de
l'album « La nuit le jour »**

Partie 2

Construire nos luttes féministes

Nina Faure — documentariste et autrice

Fanny Gallot — historienne, maîtresse de conférences

Annick Coupé — syndicaliste, secrétaire générale d'Attac



Nina Faure

Documentariste et autrice

Chronique d'une Révolution Féministe : We Are Coming

Lors de l'intervention, Nina Faure a présenté des extraits de son documentaire ***We Are Coming, chronique d'une révolution féministe*** (sorti en 2023), qu'elle a accompagné dans une tournée de 130 projections-débats. Ces extraits illustraient plusieurs thématiques essentielles des luttes féministes contemporaines et offraient des perspectives sur les dynamiques de résistance et de transformation sociale.

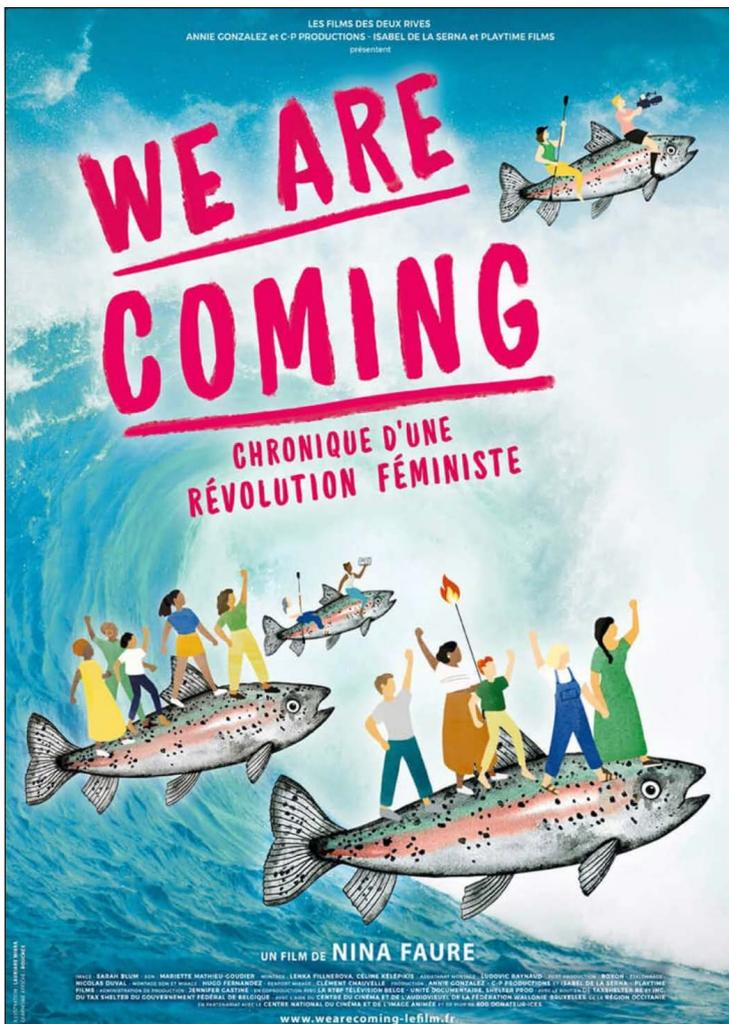
Le premier extrait plongeait dans des groupes de parole non mixtes, où des femmes partageaient leurs expériences de violences et exploraient collectivement des pistes de solutions. Ces espaces de dialogue mettaient en lumière l'importance de lieux protégés pour favoriser des prises de conscience, tout en soulignant leur diversité : des femmes blanches, noires et arabes, issues de milieux sociaux variés, des centres-villes aux quartiers populaires, s'y retrouvaient.

Dans le deuxième extrait, une séance de collage féministe dans les rues de Paris révélait les tensions qui existent dans l'espace public. Les colleuses y subissaient deux types d'agressions verbales : l'une teintée de condescendance « bienveillante » et l'autre plus ouvertement hostile. Ces séquences montraient la difficulté, mais aussi l'importance, de porter des messages politiques féministes dans un espace encore largement dominé par des normes patriarcales.

Le troisième extrait donnait la parole à la sociologue *Rose-Myrliè Joseph*, qui analysait comment le système capitaliste repose en grande partie sur le travail gratuit des femmes, notamment le travail domestique. Cette réflexion ouvrait sur un quatrième extrait qui liait les luttes féministes aux luttes anticapitalistes, insistant sur l'importance des mobilisations féministes comme moteur de transformation globale. L'idée de la grève générale féministe était mise en avant comme un horizon puissant et nécessaire pour amplifier ces luttes.







Nous remercions Nina Faure ainsi que C-P Productions qui nous autorisent à publier des photos du film «We are coming, chronique d'une révolution féministe».

Fanny Gallot

Historienne, maîtresse de conférences

Désandrocentrer la contestation ? Grève féministe et enjeux syndicaux

Introduction

L'année 2023 a confirmé l'ancrage des enjeux féministes dans la contestation sociale. Contrairement aux précédents mouvements contre les réformes des retraites, la question du travail reproductif a occupé une place prépondérante dans le débat public. L'impact disproportionné de la réforme sur les femmes a généré une mobilisation sans précédent, avec une explosion du nombre de rassemblements le 8 mars et la présence quasi systématique de cortèges féministes (Pink Bloc, Rosies). Par ailleurs, les minorisés de genre ont également dénoncé les effets délétères de la contre-réforme sur leurs conditions de travail et de vie. Cette dynamique a mis en lumière la nécessité de désandrocentrer l'analyse du travail et de rendre visible le travail domestique dans sa dimension rémunérée et non rémunérée¹.

Cependant, le 11 février 2023, en pleine contestation de la contre-réforme des retraites, l'intersyndicale appelle à « mettre le pays à l'arrêt » le 7 mars, mais sans faire de lien avec la grève féministe du lendemain, le 8 mars. Certes, elle invite à « se saisir du 8 mars », mais il n'est pas question de grève dans l'appel, alors même que les syndicats de transformation sociale, tels que la CGT, Solidaires et la Fédération syndicale unitaire (FSU) appellent à la grève féministe depuis plusieurs années ce jour-là. Cela signifie que cette modalité de lutte n'est pas considérée par l'intersyndicale comme un levier possible d'élargissement des grèves en cours contre la réforme des retraites. Et cela s'explique au fond par l'idée que seuls certains secteurs d'activité, comme les raffineries ou les transports — majoritairement masculins —, peuvent être moteurs dans la lutte, voire bloquer le pays et permettre à tous et toutes de gagner. Je m'interroge ici sur autre stratégie : si l'ensemble du travail

reproductif — majoritairement féminin — s'arrête, qu'advient-il ?

Le travail reproductif englobe l'ensemble des activités concourant à la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de travail domestique ou de travail professionnel, le plus souvent féminin et déqualifié du fait de la naturalisation des compétences féminines. Ainsi, si le travail domestique c'est-à-dire l'ensemble des tâches effectuées au foyer (ménage, soin aux enfants, courses, etc.) n'est plus effectué et si le travail reproductif s'interrompt dans les services publics — crèches, éducation —, et dans les services publics plus ou moins privatisés — hôpitaux, EHPAD —, dans le travail bénévole ou non effectué dans les associations et enfin dans les secteurs totalement marchandisés — services à la personne — la société ne pourrait-elle pas être totalement paralysée ? L'enjeu de cette contribution est donc de revenir sur ce que peut la grève féministe et notamment comment elle interpelle les organisations syndicales, en leur offrant de nouvelles perspectives stratégiques.

Une nouvelle dynamique féministe et syndicale : enjeux et perspectives

Le paysage des luttes sociales est marqué par une dynamique féministe mondiale, massive et multiforme, qui redéfinit les mouvements sociaux contemporains. La grève féministe, réactivée à l'échelle internationale, s'inscrit dans cette reconfiguration. En France, ces pratiques ont été relancées sous l'impulsion de collectifs comme Toutes en grève à Toulouse au début des années 2010 ou encore plus récemment de l'AG féministe Paris-Banlieue qui mettent en lumière le travail reproductif comme enjeu central de la mobilisation.

Le travail reproductif occupe une place déterminante dans la contestation actuelle. Il permet d'articuler le travail domestique gratuit à la

¹ Maud Simonet, L'imposture du travail, Désandrocentrer le travail pour l'émanciper, 10/18, 2024.

précarisation des professions majoritairement féminines, souvent reléguées à des statuts dévalorisés en raison de leur association aux sphères privées et familiales. En effet, la pandémie de Covid-19 a mis en évidence l'importance cruciale de ces métiers dits essentiels, catalysant de nombreuses luttes au sein des secteurs à prédominance féminine des classes populaires et racisées. En outre, certaines de ces luttes, comme à l'hôtel Ibis Batignolles, ont obtenu victoire, ce qui n'est pas anodin dans la période.

Ces mobilisations récentes ont également permis une relecture des luttes sociales sous l'angle du genre. La participation des femmes aux mouvements sociaux a longtemps été invisibilisée, témoignant de la persistance d'un prisme masculin dominant dans l'imaginaire militant. Pourtant, la structuration des revendications autour du travail reproductif s'observe dans divers mouvements : syndicats, luttes agricoles, mobilisations dans les quartiers populaires ou encore syndicalisme résidentiel et familial². Ces évolutions interrogent la composition et les pratiques des organisations syndicales, longtemps marquées par une surreprésentation masculine.

Vers une transformation des stratégies syndicales ?

Si l'invisibilisation des femmes dans le mouvement ouvrier a une histoire longue — du droit de syndiquer sans l'autorisation du mari au modèle du mâle breadwinner —, la montée en puissance de la grève féministe questionne aujourd'hui les pratiques syndicales. En France, à la différence d'autres pays, comme l'Argentine, cette forme de grève reste souvent perçue comme symbolique. Pourtant, elle ouvre de nouvelles perspectives d'organisation et de convergence entre différents secteurs : éducation, soin, travail domestique, services à la personne et la chercheuse et théoricienne argentine Verónica Gago insiste ainsi sur le fait que la grève ne peut-être générale que si elle est féministe. À rebours d'une conception qui consiste à considérer que le féminisme est forcément minoritaire ou sectoriel, elle affirme au contraire que les grèves considérées comme

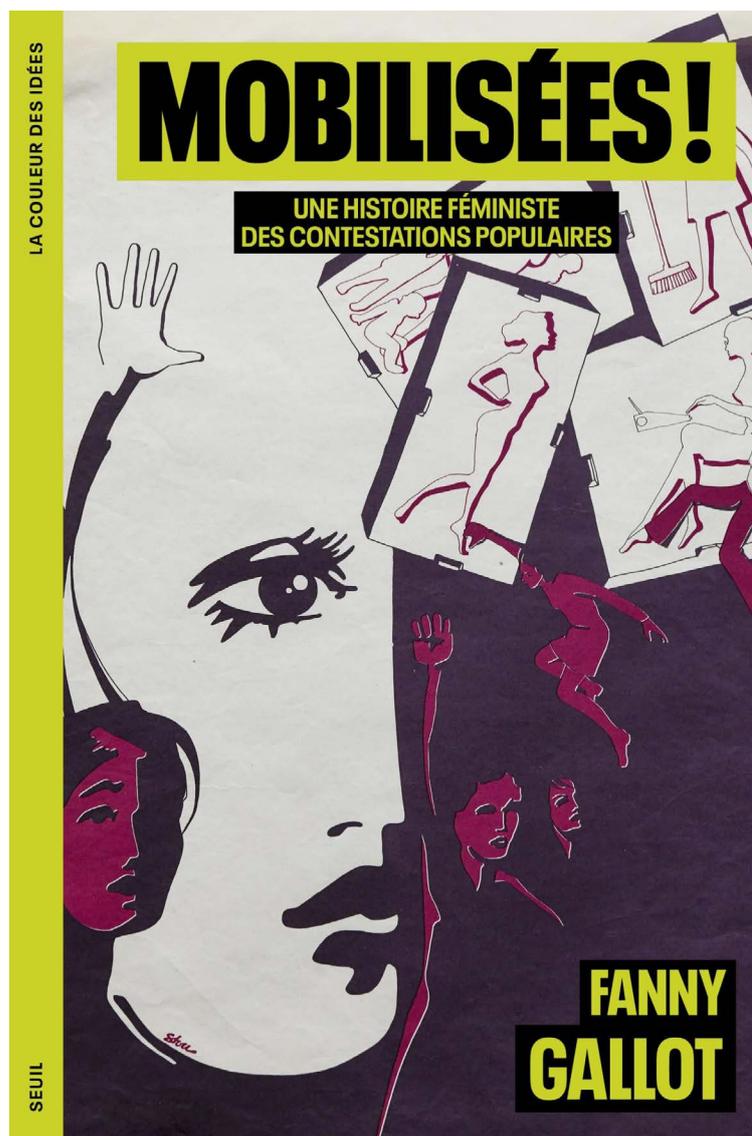
générales se rapportent en réalité au travail salarié et masculin, ce qui exclut systématiquement le travail gratuit ou informel³.

Outre le fait que ces secteurs sont moins sensibles au chantage à la délocalisation, comme l'explique Daniel Tanuro⁴, les secteurs d'activité se rapportant au travail reproductif ont plusieurs points communs. Tout d'abord, ils rassemblent des travailleurs et des travailleuses qui s'occupent d'autres personnes. Il peut s'agir tout d'abord des enfants élevés dans le cadre familial, des enfants en bas âge dans la petite enfance, des élèves, des patient·es et/ou des personnes âgées, etc. La responsabilité qui accompagne chacune de ces activités soulève la question de la culpabilité ressentie à l'heure de se mettre en mouvement et notamment en grève : quelles modalités d'actions sont susceptibles d'être mises en œuvre pour exprimer des revendications sans trop porter préjudice aux personnes

2 Fanny Gallot, Mobilisées, une histoire féministe des contestations populaires, Le Seuil, 2024.

3 Verónica Gago, La puissance féministe ou le désir de tout changer, Quimperlé, Éditions Divergences, 2021.

4 Daniel Tanuro, Écologie, luttes sociales et révolution, La Dispute, 2024.



desquelles ces travailleurs et ces travailleuses s'occupent? Ensuite, ils sont marqués par la dévalorisation : dans la sphère privée, ce travail est effectué gratuitement et, dans la sphère professionnelle, il est sous-payé — il s'accompagne souvent d'une forme de déni de travail qui repose sur le discours de la vocation ou de passion.

Il conduit pourtant au développement de luttes quelques fois victorieuses dans la dernière période : des ATSEM aux AESH, en passant par les EPHAD, les enseignant·es, les aides à domicile, la petite enfance, etc. De façon sous-jacente, derrière ces mobilisations, il y a l'enjeu de la qualification et surtout de la déqualification du travail effectué. Et c'est ici que la dimension féministe de la grève est essentielle.

Fondamentalement, l'ensemble de ces secteurs sont majoritairement féminins et c'est à ce titre que la déqualification s'opère dans le cadre de la division sexuée travail qui organise toujours nos sociétés avec la séparation — tendancielle, les hommes et les femmes ne font pas les mêmes métiers et le travail domestique reste très genré — et la hiérarchisation — dans un même secteur d'activité, les femmes se situent parmi les plus bas salaires. Cependant, l'ensemble de ces secteurs ne sont pas exclusivement féminins et c'est là tout l'enjeu du travail reproductif : définir une base matérielle, des intérêts communs à la lutte pouvant rassembler des hommes, des femmes, des minorisés de genre, mais également des femmes racisées assignées encore bien davantage à ces métiers. Et ce, sans nier les rapports

de pouvoir existants, ce qui implique d'expérimenter de nouvelles formes de militantisme, notamment en questionnant la mixité choisie et en renforçant les espaces d'auto-organisation des femmes, des minorisés de genre, des personnes en situation de handicap ou racisées.

Conclusion

Pour conclure, sortir d'une vision androcentrée de la contestation passe par une reconnaissance accrue des enjeux du travail reproductif et une remise en question des stratégies classiques de mobilisation, ce qui implique de repenser les fondements mêmes du rapport de force syndical dans une perspective féministe et intersectionnelle. Et au-delà, comme le précise Veronica Gago, « la grève ne cherche pas à faire reconnaître certaines formes de travail reproductif, comme "travail" et à les intégrer aux idéologies du travail capitaliste en vigueur. Au contraire, son but est de repenser la nature du travail lui-même. » En effet, dans la dynamique de la contestation, la définition de ce travail reproductif, approprié par les actrices est susceptible de changer pour ne plus tant reproduire la force de travail pour le capital, mais plutôt reproduire une vie débarrassée de la logique de l'accumulation et favoriser l'habitabilité de notre planète à moyen terme : n'est-ce pas là, une des ambitions du syndicalisme de transformation sociale ?



Annick Coupé

Syndicaliste, secrétaire générale d'Attac

Mixité/non-mixité : les enjeux

La question politique de la non-mixité, je l'ai rencontrée, comme d'autres femmes de ma génération, dans les années 70... Cela remonte déjà à longtemps et c'est une question politique que j'ai retrouvée dans mon parcours de militante féministe et syndicaliste.

Très contente de partager cette tribune avec Nina Faure, qui, avec d'autres femmes, ont adapté et publié une nouvelle version du livre « **Notre corps nous-mêmes** » ; ce livre a été un de mes premiers livres féministes qui m'a beaucoup inspiré : 50 ans après il est repris, retravaillé et remis au goût du jour. Je l'ai immédiatement acheté et j'ai été ravie de voir que la transmission féministe se faisait aussi à travers ce livre...

Mon expérience me fait dire que la non-mixité revendiquée et mise en œuvre a été décisive pour faire bouger les lignes dans ma vie militante comme dans ma vie personnelle.

Bien sûr, ce n'est pas le fait de se retrouver entre femmes qui ferait que, par nature, nous pourrions partager beaucoup de choses, mais bien parce que le patriarcat est une construction sociale qui fait que les hommes et les femmes n'ont pas la même place dans cette société, que cette domination produit des privilèges et des privilégiés, des dominants et des dominées...

Cette structure de domination génère des inégalités structurelles que nous avons souvent documentées dans ces journées intersyndicales, elle produit des effets et des assignations dans tous les aspects de nos vies : au travail comme à la maison, dans la vie militante comme dans la vie « personnelle »...

Cette question politique de la non-mixité a été largement portée par le mouvement féministe des années 1970, mais, dans l'histoire il y a eu beaucoup d'expériences qui ne sont pas nécessairement connues, car elles n'ont pas été mises en visibilité, et on comprend pourquoi... J'en citerais deux parmi d'autres :

- pendant la Révolution française de 1789, il existait des Sociétés de citoyennes républicaines révolutionnaires

- durant la guerre d'Espagne, l'expérience des Mujeres Libres (Femmes libres)

Ce n'est donc pas une nouveauté que des femmes s'organisent en non-mixité pour lutter contre les injustices qu'elles constatent et qu'elles subissent. Cela s'inscrit dans les mouvements d'émancipation où, face à une domination structurelle, les dominé-es s'organisent entre elles, entre eux pour lutter. Ce fut le cas des mouvements noirs aux USA, par exemple...

Mais c'est aussi le cas du mouvement syndical : on ne s'organise pas dans les mêmes structures que son patron... Cela a été tout l'enjeu de la construction du mouvement ouvrier : la classe ouvrière s'organise de façon autonome de la classe capitaliste...

Il s'agit bien dans tous les cas de se donner les moyens de l'émancipation, par les opprimé-es, pour les opprimé-es...

À partir de mon expérience dans le mouvement féministe et les groupes femmes, dans les commissions femmes syndicales et dans ces journées intersyndicales femmes (même si celles-ci ne sont pas fermées aux hommes, c'est un espace vécu comme un « espace pour les femmes » très largement féminisé depuis 25 ans où la parole des femmes est très largement majoritaire), j'ai pu constater et vivre ce que permettent ces espaces organisés en non-mixité (ou quasi non mixité) :

- libérer la parole

- prendre conscience que ce qui est vécu comme des problèmes individuels, des choix et des responsabilités personnelles ne le sont pas... C'est ce qui est aussi vécu par de nombreuses femmes et que cela relève des structures patriarcales.

- donner de la confiance en soi et de la force collective pour élaborer des stratégies et agir ensemble.

Pour s'opposer à la non-mixité, il y a un argument qui, depuis 50 ans, est toujours brandi plus ou moins fort selon les moments : le risque de division de la classe ouvrière qui doit être unie face au patronat ! Mais ce que ceux qui brandissent cet argument oublient de dire ou/et de voir c'est que les espaces mixtes, dans le syndicalisme comme ailleurs, sont en réalité des espaces non mixtes ou très majoritairement dominés par les hommes...

Dire qu'il y aurait une contradiction/domination principale (le capitalisme) qui comprendrait les autres contradictions/dominations qui seraient secondaires (le patriarcat, le racisme...) revient à invisibiliser celles-ci... L'histoire du mouvement ouvrier nous le montre : il a fallu un mouvement autonome des femmes pour que le syndicalisme s'ouvre enfin, et pas sans mal, aux enjeux d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il nous faut donc analyser, comprendre et combattre les mécanismes des différentes dominations, comment elles s'imbriquent et s'alimentent tout en ayant chacune des caractéristiques propres ? Notre réponse doit être de penser l'articulation des combats et les alliances à construire en ce sens.

Pour combattre cette domination patriarcale, le féminisme a développé des outils politiques avec des répercussions dans le mouvement syndical :

- le mouvement autonome des femmes : il y a eu des expériences dans l'histoire, une affirmation importante dans les années 1970... de nouvelles formes apparaissent aujourd'hui qui s'inscrivent dans la longue dynamique féministe, mais avec de nouvelles formes, des nouvelles problématiques, des nouvelles générations...

- les commissions/espaces femmes dans les syndicats : formellement pas toujours non-mixtes, car il a fallu parfois faire des compromis tactiques pour faire valider leur existence, mais, en réalité, elles le sont souvent dans la réalité.

- les journées intersyndicales femmes ont permis de construire des analyses communes, au-delà des réalités de chacune des organisations, d'échanger sur les expériences, les difficultés, les succès des unes et des autres....

- l'existence, plus récente, de rencontres inter-organisations sur la mise en œuvre de moyens de

luttons contre les violences sexistes et sexuelles me semble s'inscrire dans la même logique...

Des espaces et des moments non mixtes sont des outils indispensables pour que les femmes trouvent leur place dans le syndicalisme.

Il s'agit bien d'arriver à une mixité réelle de nos organisations syndicales, pour qu'elles soient représentatives de la totalité du salariat...

Il s'agit bien de construire l'égalité dans tous les domaines, de transformer et d'abolir les rapports de domination.

Ce que nous disons aujourd'hui sur les enjeux de non-mixité de genre n'épuise pas les questions liées aux autres dominations liées à la classe sociale, à la race et l'origine, à l'orientation sexuelle, au validisme...

Un slogan du mouvement féministe des années 1970 disait : « Nos luttes changent la vie entière », il reste totalement d'actualité.



**L'AVENIR APPARTIENT À
CELLES QUI SE SOULÈVENT TÔT**

@TheChomeuseGoOn - <https://chomeusegoon.org>

Partie 3

Métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité

Rachel Silvera et Séverine Lemière — économistes

Cécile Stassi — AESH

Irène Delort — Orthophoniste

**Jessica Olivier-Nault — Directrice du service d'actions
féministes et d'équité salariale de la Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec**



Rachel Silvera et Séverine Lemièrre

Économistes

« Mon travail le vaut bien ! » : quand les professionnel·les du soin et du lien aux autres parlent de leur travail

Spécificités de la consultation

Objectif : permettre aux professionnel·les de s'exprimer, de décrire leur travail et de rassembler dans un même questionnaire les métiers très féminisés du soin et du lien, diffusé par la CGT et au-delà.

6 977 réponses exploitables (plus de 19 000 consultations du questionnaire en ligne) de nov 21 à mars 22.

15 métiers cibles à forte prédominance féminine.

Des répondant·es plus diplômé·es, plus âgé·es avec des statuts plus stables et beaucoup plus

syndiqué·es que l'ensemble des professionnel·les du secteur (42 % de syndiqué·es).

58 questions, dont 7 ouvertes avec près de 3000 réponses détaillées = 200 verbatims retenus

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

Articles The Conversation ; le Monde, et la revue de l'Ires

| Professions | Effectif | Part des femmes (%) (Enquête Emploi 2019) |
|----------------------------------|----------|--|
| Ensemble | 6977 | 88 |
| AESH | 359 | 93 (99) |
| ASH | 173 | 81 (73) |
| Atsem | 406 | 97 (98) |
| AMP | 89 | 83 (91) |
| Aide à domicile | 585 | 94 (94) |
| Aide-soignant·e | 672 | 85 (88) |
| Assistant·e des services sociaux | 601 | 91 (80) |
| Assistant·e familial·e | 64 | 90 (91) Drees |
| Assistant·e maternel·le | 200 | 98 (97) |
| Auxiliaire de puériculture | 219 | 96 (99) |
| EJE | 288 | 95 (96) |
| Éducateur·trice spécialisé·e | 805 | 77 (69) |
| Infirmier·e | 876 | 84 (86) |
| Professeur·e des écoles | 508 | 88 (84) |
| Sage-femme | 461 | 97 (98) |
| Autres métiers du lien | 447 | 80 |
| Autres métiers du soin | 224 | 84 |

1. Une complexité du travail sous-estimée

Des métiers « tout en un »

Faire en même temps des tâches qui demandent des compétences très différentes :

› 86 % des professionnel·les interrogé·es disent effectuer souvent plusieurs tâches à la fois.

› « Être partout et nulle part à la fois » (infirmière)

Faire en plus de son poste :

› Glissements de tâches ascendants, descendants et horizontaux

› « des gestes médicaux interdits par le diplôme font pourtant quasi systématiquement partie de la fiche de poste. » (aide à domicile)

Être « multi-tâches » :

› « Il y a le travail prescrit, mais aussi le travail réel » (infirmière)

› « En service pour 30 mamans et 30 bébés, je fais donc sage-femme, puéricultrice, infirmière, aide-soignante et ASH, mais je dois aussi faire assistance sociale pour les plus précaires, psychologue pour les situations dramatiques... et j'assure toute la partie administrative... » (sage-femme)

› « Nous sommes de véritables couteaux suisses » (éducatrice spécialisée)

› Les 3/4 des répondant·es disent être fréquemment interrompu·es pour effectuer une autre tâche imprévue.

› « Les urgences sont notre lot quotidien et nous devons les régler tout en continuant au maximum le travail prévu pour le jour même. » (assistante de services sociaux)

Anticiper les besoins au quotidien

Anticiper les demandes ou les besoins (en %) :

| | |
|--|----|
| Oui c'est le cœur de mon travail | 60 |
| Oui j'essaie quand mon temps de travail me le permet | 35 |
| Non, je réponds seulement aux besoins exprimés | 4 |
| NSP | 1 |

Plus de 60 % des professionnel·les expliquent qu'anticiper des demandes ou des besoins avant même que les personnes accompagnées ne les expriment constitue le cœur de leur travail.

C'est très fort dans le secteur de l'aide et du soin à domicile où les professionnel·les ont

la responsabilité d'anticiper l'état de santé physique et psychologique des personnes accompagnées.

2. Loin du prisme hiérarchique et budgétaire, des responsabilités humaines

Plus de 98 % des professions interrogées disent que leur métier demande un fort engagement et de prendre des responsabilités

De plus, la grande majorité des professionnel·les relève l'autonomie de leur travail

→ 56 % ont de vraies marges de manœuvre, même si elles et ils sont contrôlé·es

→ 20 % environ sont tout à fait autonomes

Les aides à domicile, auxiliaires de vie ou assistantes maternelles sont aussi très autonomes (du fait de leur isolement au travail souvent évoqué)

77 % font face à des attentes contradictoires des usager·es, familles et employeurs : c'est surtout vrai pour les assistant·es de services sociaux (88 %) ; les professeur·es des écoles (88,4 %) ; les éducateur·ices spécialisé·es (85 %).

« Apporter un accompagnement de qualité tout en étant obligé de suivre des consignes de restriction budgétaire » (AMP)

3. Des métiers écrasés par les « exigences organisationnelles »

S'abîmer au travail

Pour 97 % des répondant·es, leur travail est difficile sur le plan émotionnel et 84 % considèrent qu'il est difficile physiquement. Cumul des différentes exigences organisationnelles.

› 82 % des professionnel·les sont exposé·es à des postures pénibles et 81 % à une grande promiscuité physique avec les personnes prises en charge.

« Toutes choses égales par ailleurs » selon l'enquête conditions de travail de 2019, les professionnel·les du soin et du lien ont près de 5 fois plus de risques de rester longtemps debout.

› 74 % estiment être concerné·es par le bruit, notamment dans la petite enfance.

« Le soir une heure de silence, voire parfois plus, est nécessaire pour récupérer de la fatigue sonore

de la journée.» (prof. des écoles)

» 67 % sont concerné-es par le port de charges lourdes : une contrainte très forte (plus de 90 %) pour les aides-soignant-es, les aides à domicile et les professions de la petite enfance.

« Toutes choses égales par ailleurs », selon l'enquête conditions de travail de 2019, les professionnel·les du soin et du lien ont près de 4 fois plus de risques de porter ou de déplacer des charges lourdes.

Le poids des horaires atypiques

» 41 % des répondant-es travaillent le samedi

» 38 % déclarent travailler le dimanche

Le travail le week-end concerne surtout les AMP, les aides-soignant-es, les sages-femmes, les infirmier-es et les aides à domiciles.

« Toutes choses égales par ailleurs » selon l'enquête conditions de travail de 2019, les travailleur·euses du soin et du lien ont 2 fois et 3 fois plus de risque de travailler respectivement le samedi et le dimanche.

› Les horaires tôt le matin (36 % de l'ensemble) sont plus fréquents chez les professionnel·les de santé, petite enfance et AMP; le travail le soir (43 % de l'ensemble) est plus répandu chez les AMP, sages-femmes, aides-soignant-es et infirmier-es.

› Le personnel hospitalier est plus concerné par le travail de nuit et les horaires alternés.

« Le salaire n'est pas en adéquation avec ces contraintes [Trop de contraintes horaires : week-end, jour férié, nuit. [Les] planning [sont] donnés tard, ce qui engendre des difficultés dans l'organisation personnelle...] » (Auxiliaire de puer. hospitalière)

Faire face aux exigences émotionnelles

Estimez-vous que votre métier comporte des contraintes « émotionnelles » ? (%) :

| | |
|---|-----------|
| Avez-vous peur parfois ? | 71 |
| Faites-vous face à la souffrance des autres ? | 94 |
| Devez-vous gérer des personnes agressives ou violentes ? | 77 |
| Devez-vous cacher vos émotions ? | 89 |
| Vous sentez-vous isolé-e dans votre travail ? | 52 |
| Êtes-vous inquiet-e ? | 80 |
| Devez-vous faire face à des ordres contradictoires de votre employeur ? | 64 |
| Devez-vous faire face à des attentes contradictoires ? | 77 |

« Chaque minute de mon travail est une contrainte émotionnelle. [...] devoir faire un travail dégradé à cause du manque de temps et de moyens, c'est ça ma plus grande contrainte émotionnelle. » (assistante de services sociaux)

« C'est mon cœur de métier d'accueillir la souffrance des personnes que je reçois. » (assistante de services sociaux)

« [...] les contraintes s'accumulent en même temps que la reconnaissance s'amenuise » (éduc. spécialisée)

Face au cumul de ces exigences, 64 % ne se sentent pas capables de faire ce métier jusqu'à leur retraite (43 % pour l'ensemble des salarié-es enquête Conditions de travail) et c'est plus de 70 % des moins de 30 ans.

4. L'invisibilité des qualifications réelles

Des connaissances et du temps pour maîtriser le métier

» 54 % des personnes interrogées considèrent que la durée nécessaire pour bien maîtriser son travail est de plus d'un an...

... c'est aussi le cas de plus de 46 % des AESH ou de 57 % des assistant-es maternel·les, alors que ce sont des professions considérées comme peu qualifiées.

› Plus de 98 % des personnes interrogées précisent que leur métier demande des connaissances théoriques et très peu de différences existent entre les métiers.

› 95 % des professionnel·les disent que leur métier exige des savoir-faire techniques

» 84 % indiquent que leur métier exige de plus

en plus de procédures administratives et gestionnaires.

« *Le travail social est malade. Trop de travail administratif au détriment du travail d'accompagnement* » (assistante de services sociaux)

Des fiches de poste insuffisantes et lacunaires

Plus de la moitié (56 %) disent avoir une fiche de poste qui ne correspond pas à la réalité de leur travail, car il leur arrive de faire des activités supplémentaires...

... plus de 76 % estiment alors que ces activités sont indispensables à la bonne réalisation de leur travail.

Une multi-dimensionnalité des métiers qui nie leurs qualifications

« *[Il faut une] reconnaissance du grand panel d'activités et de responsabilités des sages-femmes. [...] Les sages-femmes sont fatiguées d'être dans l'ombre de ce qui touche absolument tout le monde : la vie de la femme et ses maternités !!!* » (sage-femme)

« *[...] on a l'impression que le social est une option, on dénigre la fonction par ignorance, mais lorsque l'on n'est pas là, c'est la catastrophe.* » (assistante sociale hospitalière)

Les frontières poreuses de ces métiers et leur caractère « fourre-tout », constituent des freins importants à la reconnaissance de leurs qualifications.

Des compétences qui se développent de manière empirique

Face aux exigences émotionnelles, les professionnel·les développent des savoir-faire et des comportements professionnels spécifiques et adaptés, au cœur de la valeur de ces emplois et bien au-delà du diplôme.

« *[...] trouver la posture juste pour être en empathie sans tomber dans le pathos.* » (assistante de services sociaux)

« *Il faut pouvoir immédiatement prendre de la distance pour comprendre les enjeux pour la personne et faire preuve de créativité pour apporter des éléments de réponses dans le cadre de nos compétences institutionnelles.* » (assistante de services sociaux)

Mais seul·es 22 % des professionnel·les interrogé·es disent avoir un dispositif formel d'accompagnement.

5. Entre utilité sociale et manque de reconnaissance professionnelle

» 72 % des professionnel·les sont fier·es de leur métier, car il est utile aux autres et a de fortes valeurs... MAIS moins d'un·e sur deux le recommanderait !

» 59 % soulignent que c'est un métier mal reconnu dans la société.

« *Sans nous, beaucoup de personnes âgées ne pourraient rester à leur domicile. Nous sommes parfois leur seule visite. Sans nous ils n'auraient personne.* » (aide à domicile)

« *C'est un métier qui permet aux gens de retrouver leur pouvoir d'agir dans le meilleur des cas, ou de les aider simplement à se retrouver dans cette société inégalitaire. Il est source de solidarité et d'humanisme.* » (assistante de services sociaux)

» Pour 92 % des répondant·es, leur salaire ne correspond pas à la juste « valeur » de leur travail.

C'est encore plus vrai pour les professions faiblement rémunérées, comme les AESH, les AMP ou les Atsem (96 %) comme pour les sages-femmes, les professeur·es des écoles, les infirmier·es et les auxiliaires de puériculture.

6. Les revendications

» 88 % des professionnel·les retiennent la revalorisation salariale comme la priorité absolue. Les hausses attendues sont de l'ordre de 25 à 50 %...

» 62 % des métiers interrogés revendiquent des créations de postes.

« *Je ne veux plus maltraiter les femmes, les mettre en danger avec leurs bébés, à cause du manque d'effectifs.* » (sage-femme)

Des conditions de travail en sous-effectif qui engendrent des situations de « maltraitance institutionnelle » et la perte de sens.

» Moins de 2 professionnel·les sur 10 estiment avoir les moyens pour bien faire leur travail...

« *Les politiques de régulations administratives et financières [...] finissent par détourner le sens premier du service public et de la mission confiée et anéantissent le sentiment du travail bien fait,*

du service rendu, de fierté d'apporter à la communauté... » (éduc. spécialisé-e)

» 47 % des plus bas salaires (moins de 1000 € par mois) et des moins diplômé-es demandent l'accès à une formation qualifiante rémunérée.

Conclusion

Cette consultation des métiers féminisés du soin et du lien aux autres soulève d'importants enjeux contemporains du travail :

- › Sens du travail
- › Salaire et reconnaissance salariale
- › Pénibilité et soutenabilité des emplois jusqu'à la retraite

« Analyser les évolutions du travail et de l'emploi féminins ne revient pas à faire la sociologie d'une catégorie de main-d'œuvre particulière. En la matière, les femmes ne sont pas spécifiques. Elles sont symptomatiques des mouvements qui agitent le marché du travail. Les transformations de l'activité féminine fournissent une sorte de miroir grossissant des recompositions qui traversent le monde du travail ». Margaret Maruani., Travail et emploi des femmes. La Découverte, 2017.



Cécile Stassi

AESH — accompagnante d'élèves en situation de handicap

AVS et AESH :

Vers une reconnaissance et une revalorisation indispensables

Depuis les années 80, les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) et les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH) jouent un rôle crucial dans le système éducatif français. Recruté-es majoritairement sur la base de contrats aidés et précaires, ces professionnels, en grande majorité des femmes, sont confrontés à des conditions de travail difficiles et à un manque de reconnaissance. La crise sanitaire a mis en lumière l'importance sociale et sociétale de ces métiers du soin et du lien humain, souvent sous-valorisés et invisibilisés. Cette intervention vise à explorer les défis et les réalités auxquels sont confronté-es les AESH, tout en soulignant l'urgence d'investir dans ces métiers.

Contextualisation : apparition des AVS AESH

Les AESH sont en grande majorité recruté-es sur la base de contrats aidés et/ou extrêmement précaires dès les années 80.

Dès le départ, cette profession est extrêmement féminisée et composée d'un public fragile. Il n'existe pas de référentiel métier, pas de fiche de poste.

C'est un métier à temps partiel subit. Il faut attendre 2014 pour avoir les premiers textes réglementaires.

Les métiers très féminisés du soin et du lien :

La crise sanitaire a mis en lumière l'importance sociale et sociétale des métiers du soin et du contact humain.

Aujourd'hui, ce sont des métiers majoritairement exercés par des femmes (84 % de femmes selon l'INSEE — mars 2022).

Ce sont des métiers sous-valorisés, les tâches, les responsabilités et les difficultés auxquelles nous faisons face demeurant invisibilisées.

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent des emplois à bas salaires

Et cette disparité s'explique en partie par le fait que les métiers les plus féminisés font l'objet de salaires plus faibles. Et les AESH en sont le parfait exemple.

AESH, métier multitâches

Le métier d'AESH implique une gestion de charges émotionnelles intenses, des contraintes organisationnelles strictes et de fortes exigences physiques et mentales.

Il exige une grande polyvalence, obligeant à jongler entre plusieurs tâches simultanément.

Métiers « pressés et pressants »

Répondre à toutes ces tâches exige du temps, une ressource qui manque cruellement.

Cela contraint parfois les AESH à sacrifier la qualité des accompagnements et demande une capacité d'adaptation et une réorganisation constante.

Risques psychosociaux et impact sur la santé

Le métier d'AESH comporte de nombreux risques psychosociaux et impacts sur la santé :

- contraintes physiques
- ports des charges lourdes
- maintenir des positions inconfortables
- exposition au bruit.
- Proximité physique constante avec d'autres individus.

La plupart des salarié-es de ces professions sont amené-es à devoir gérer des situations agressives, apaiser des personnes en détresse, être confronté-es à l'isolement, être contraint-es de cacher leurs émotions ou encore avoir peur

Des compétences pas reconnues

Le travail émotionnel : pas la reconnaissance méritée trop souvent associée à des qualités « naturelles », voire « féminines ».

Les responsabilités liées à l'humain sont ainsi souvent sous-estimées, car considérées comme allant de soi.

Les qualifications requises ne sont pas toujours mises en avant.

l'absence de fiche de poste :

le travail est peu normé un ajout de tâches ou de responsabilités d'autres corps de métier.

Les AESH sont amené-es à travailler sur leur temps personnel pour compléter leurs connaissances, ils doivent faire des recherches sur Internet sur les handicaps concernant le ou les enfants.

Les AESH estiment être mal payé-es et être parmi les bas salaires. Ce constat est à la fois subjectif et objectif. Les résultats des travaux de François-Xavier Devetter, chercheur à l'Ires, montrent la sous-rémunération de ces métiers, en les comparant avec les salaires moyens correspondant au niveau de diplôme réel de celles et ceux qui les exercent.

Ils manquent de reconnaissance de la profession.

Les AESH revendiquent à la fois une vraie revalorisation des salaires et l'augmentation des effectifs.

Il est urgent d'investir dans ces métiers du soin et du lien aux autres ; à la fois pour « faire société », mais aussi, car il s'agit d'un enjeu central pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En conclusion, les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) et les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH) sont des acteur·ices essentielles du système éducatif français. Malgré leur rôle crucial, ces professionnels, majoritairement des femmes, continuent de faire face à des conditions de travail précaires et à un manque de reconnaissance. La crise sanitaire a mis en lumière l'importance de ces métiers du soin et du lien humain, soulignant l'urgence d'investir dans ces professions pour garantir une meilleure qualité de vie et de travail. Il est impératif de revaloriser ces métiers, tant sur le plan salarial que sur celui des effectifs, afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de renforcer le tissu social. Les défis auxquels sont confrontés les AESH doivent être reconnus et adressés pour assurer un avenir plus équitable et inclusif.



Irène Delort

Orthophoniste

Orthophoniste :

Un métier au cœur des défis de l'égalité des genres

Il est important de rendre concrètes les réalités décrites dans les études pour mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les professionnels du soin et du lien. Fournir des faits concrets est essentiel pour élaborer des argumentaires syndicaux solides et défendre les droits des travailleurs.

Orthophonistes :

Les orthophonistes exercent une profession qui date officiellement de 1964 dans sa forme actuelle, donc il y a peu de retraité·es de la profession. Les premières classes de diplômées en orthophonie datent de 1958.

Dès les années 30, les femmes travaillaient à l'hôpital, mais ce n'est qu'après la Seconde Guerre mondiale qu'elles ont commencé à être réellement rémunérées, leur métier étant considéré comme un « métier d'appoint ».

Le régime libéral CNAVPL¹, instauré en 1948, n'était pas destiné aux femmes, souvent considérées comme des « épouses de ». Le profil initial des orthophonistes était celui de célibataires dévouées à leur profession ou de mères de milieu aisé exerçant une activité secondaire.

Les champs de compétences des orthophonistes se sont considérablement élargis dans les années 80 puis en 2002. En Europe, bien que les statuts varient, plus de 92 % des orthophonistes sont des femmes.

Depuis 2013, la formation des orthophonistes est de niveau Bac + 5, après un concours très sélectif. Auparavant, elle était équivalente à un grade de master avec déjà 300 ECTS², dispensée dans les CFUO³ des facultés de médecine.

Les orthophonistes conservent le statut d'auxiliaire médical. Une particularité de la formation des orthophonistes est la réalisation de stages

longs non rémunérés.

97 % des orthophonistes sont des femmes. L'âge moyen des orthophonistes est de 44 ans. Les orthophonistes ont en moyenne un peu plus d'enfants que la moyenne nationale, et leur première grossesse survient un peu plus tardivement.

Les orthophonistes représentent 3,5 % de l'ensemble des professionnels de santé.

Les dépenses de santé liées aux orthophonistes représentent moins de 1 % des dépenses de la CPAM. Les orthophonistes prennent en charge des patients de tous âges, de la naissance à la fin de vie.

Il y a entre 22 000 et 23 000 orthophonistes en activité, dont 86 % exercent en libéral ou en mixte, 8 % dans des structures médico-sociales et 6 % dans la fonction publique hospitalière (contre 54 % dans les années 70).

L'augmentation du recours aux orthophonistes libérales s'explique par le remboursement de la profession par la Sécurité sociale et les mutuelles, contrairement à d'autres professions non remboursées. Cela présente des risques pour toutes.

Il y a 33 orthophonistes pour 100 000 habitant·es en France, comparativement à 1263 professeur·es et 340 médecins. Un mineur sur 14 consulte un orthophoniste chaque année. Il est souvent oublié que les garçons et les hommes ont recours aux soins plus tôt et de manière plus importante.

Le maintien d'un numerus clausus bas et le désengagement de l'État ont des répercussions sur la profession.

Ces choix politiques entraînent un allongement des listes d'attente (de 3 mois à 2 ans), la chronicisation de certains troubles, un allongement

1 Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales

2 Système européen de transfert et d'accumulation de crédits

3 centres de formation universitaires en orthophonie

de la durée d'hospitalisation et le recours à des professionnels non diplômés d'un CCO⁴.

Salaires :

Les salaires des orthophonistes varient selon leur statut.

En libéral, les orthophonistes perçoivent des honoraires avec un revenu net d'environ 2460 euros mensuels, entre 20 et 35 euros par séance, avec 50 % de charges totales. Ils travaillent souvent plus de 35 heures par semaine, avec une moyenne déclarée de 38 heures. La protection sociale des orthophonistes libéraux est souvent négligée.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les orthophonistes débutent avec un indice majoré de 427, soit 1670 euros nets, auxquels s'ajoutent 183 euros de CTI⁵ Segur pour un équivalent temps plein (2102 euros bruts). Il y a peu de postes à temps plein et beaucoup de contrats à durée déterminée (CDD).

Il y a un manque criant de postes dans de nombreux secteurs, tels que la gériatrie, l'ORL, la néonatalité, la chirurgie éveillée, les soins palliatifs, les CMP⁶ et les CAMPS⁷.

Les orthophonistes disposent de peu de temps pour la préparation ou la rédaction, alors que la demande de comptes rendus est oppressante. Iels ont peu de matériel de travail à disposition et un accès limité aux formations et au temps d'équipes.

À titre de comparaison, un·e ingénieur·e hospitalier·e a un indice majoré de 524 (2579 euros bruts), un·e neuropsychologue de 525 et une sage-femme de 568. À l'échelon 9, les orthophonistes ont un indice de 625, les neuropsychologues et les ingénieur·es de 826, et les sages-femmes de 832.

Il existe des inégalités de progression, et un orthophoniste peut être à l'échelon 1 après 16 ans dans la FPH.

Dans la CCN 51⁸, les orthophonistes débutent à 487, avec une augmentation de seulement 1 % par an, atteignant 2000 euros nets après 20 ans de carrière.

Dans la CCN 66⁹, les orthophonistes débutent à 434, avec un salaire net de 1400 euros et brut de 1810 euros.

Les orthophonistes, comme tou·tes les rééducateur·ices de bac + 2 à bac + 5, disposent de beaucoup moins de temps de préparation et de rédaction que les psychologues.

Les femmes représentent 46 % des professionnel·les libérales et 72 % des professionnel·les de santé. Elles sont les moins bien rémunérées en libéral, à l'exception des sophrologues et des moniteurs de ski. Les hommes gagnent 180 % de plus que les femmes dans les professions libérales.

La protection sociale des orthophonistes libérales présente plusieurs lacunes. Les indemnités journalières maladie de la CPAM ne sont versées qu'à partir du 91^e jour de carence, ce qui constitue une faille de la convention tripartite et oblige à recourir à des prévoyances privées.

Les indemnités de congé maternité (8 à 16 semaines) s'élèvent à 55 euros par jour, ce qui couvre à peine les charges. En cas de grossesse pathologique, les indemnités ne sont versées qu'à partir du 91^e jour d'arrêt. Il en va de même pour le congé paternité.

Le montant actuel des pensions de retraite est d'environ 950 euros pour 25 ans de cotisations en moyenne, contre environ 1350 euros pour un kinésithérapeute retraité.

La caisse de retraite autonome CARPIMKO¹⁰, de régime normal à points, est souvent citée comme excédentaire, mais cela se fait au prix de cotisations importantes. La CSG est également majorée en proportion, car calculée sur le chiffre d'affaires. Les orthophonistes libéraux ne bénéficient pas d'indemnisation chômage.

4 Certificat de capacité d'orthophoniste

5 complément de traitement indiciaire

6 Centre médico-psychologique

7 centres d'action médico-sociale précoce

8 Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre

1951

9 Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

10 caisse de prévoyance et de retraite des infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes et pédicures-podologues libéraux

Les orthophonistes qui sont tutrices de stage court ou long, encadrent des mémoires, participent à des jurys, mènent des actions de prévention, font partie d'équipes éducatives ou assistent à des réunions de coordination de soins (hors MSP¹¹) effectuent ce travail gratuitement.

Les orthophonistes qui donnent des cours à l'université sont rémunérées 34 euros de l'heure.

Les résultats des statistiques et de la petite étude menée fin 2019 avec Marilou Bex et Flore Amposta-Brunel.

Huit orthophonistes ont participé à des entretiens semi-directifs et ont rempli un tableau de temps (cf annexe). Les orthophonistes exercent constamment en double tâche et supportent une forte charge mentale. Elles montrent un fort investissement, comme en témoigne l'essor des groupes Facebook, des réseaux, de la formation et des services rendus. Elles doivent faire face à des attentes contradictoires entre la grande individualisation des soins et la rentabilité. Elles ont le réflexe de rattraper les rendez-vous manqués.

70 % des orthophonistes sont en risque très élevé de burn-out. Il y a un taux important de reconversions dans la profession.

Les orthophonistes déclarent souvent dépendre du salaire de leur conjoint·e dans les entretiens. Elles prennent très peu d'arrêts maladie (cf prévoyance) et connaissent un taux plus élevé de grossesses prématurées. Seuls 11 % des arrêts longs sont remplacés. Certaines orthophonistes ignorent les garanties collectives de retraite. La carrière des orthophonistes n'est pas une succession de choix individuels.

Les patients demandent des créneaux pendant les temps de travail reproductif. Il peut y avoir une tension parallèle avec les assistantes maternelles, en raison d'une insécurité commune. Les orthophonistes libérales interrogées jonglent entre vie professionnelle et vie personnelle, sans s'ancrer dans un modèle de féminité ou de virilité. On observe un non-renversement des pratiques domestiques. La profession souffre des stigmates dits féminins liés au care et à

l'éducation, avec une essentialisation des qualifications et des compétences professionnelles.

Elle souffre également de la non-reconnaissance de sa place de cure et des risques professionnels associés.

Le vocabulaire employé par les orthophonistes interrogées pour qualifier leur travail n'est pas essentialisant; il inclut également le cure et la technicité.

L'éthos¹² semble tiraillé entre :

- les normes d'un libéral pensé au masculin avec un « servicer » rendu possible par les gains et peu de contraintes familiales (script de carrière sexué)
- les honoraires bas (perte du pouvoir d'achat nette en 20 ans), la non-délégation de tâches et la conciliation vie pro - vie privée

Les orthophonistes interrogées ressentent ce décalage entre cadre de travail vu comme varié et émancipateur (et le choix de rendre des comptes surtout à des partenaires non hiérarchiques) et la réalité de cheffe d'entreprise « très souple pour ses patient.es et sa famille », cf perméabilité des temps pro et perso.

Il y a un impensé de la maladie et de la retraite. Pourtant, nous avons déjà les 43 annuités et l'âge légal à 67 ans. L'exercice est difficilement compatible avec les interruptions. Et quid de la bonification de 5 % par enfant quand les femmes gagnent beaucoup moins ? La retraite est souvent synonyme d'arrangements et de stratégies individuelles. Peu de garanties collectives, dans un contexte de régression des droits.

La FNO¹³ est corporatiste (1/3 de la profession y est syndiquée tous les ans) : travail nécessaire de défense de la profession, notamment en libéral, de gain en autonomie et de maintien de l'indépendance de soins, charge de formation initiale et continue poussée, travail de représentativité dynamique dans les instances (CPAM et CNAM, CFUO, UNAPL¹⁴, ARS¹⁵, ministères, CARPIMKO...). Il y a peu de revendications syndicales genrées.

Peu d'auto-considération genrée de la profession. Alors que des réalités genrées persistent,

11 Maison de santé pluriprofessionnelle
 12 manière d'être, l'ensemble des habitudes d'une personne
 13 Fédération Nationale des Orthophonistes
 14 union nationale des professions libérales
 15 agences régionales de santé

dans les revenus, les droits, le recours aux soins, la considération symbolique de la profession.

C'est comme ça que je me suis décidée à reprendre le master Geps!

Quelques exemples de tension entre syndicalisme corporatiste et revendications féministes : l'exemple de refus d'écriture inclusive pour le texte d'orientation national, le refus de dénonciation genrée des conséquences de la réforme des retraites en 2019, la critique de présence d'enfants à une grande réunion régionale sur la réforme des retraites un samedi matin.



Jessica Olivier-Nault

Directrice du Service d'actions féministes et d'équité salariale de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Lutte pour l'Équité Salariale et la Reconnaissance du Travail du Care

Je suis Directrice du Service d'actions féministes et d'équité salariale de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

La Fédération des Travailleur-euses du Québec compte 600 000 personnes dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les régions

Je viens présenter l'équité salariale comme un des outils permettant une meilleure reconnaissance du travail du care.

Dans un premier temps, je ferai un retour sur la sous-valorisation des métiers du soin et du lien. Pourquoi, quels sont les enjeux structureaux? Qu'est-ce que cela signifie?

L'Équité Salariale :

C'est quoi? Histoire? Constat 25 ans plus tard. De la nécessité d'avoir une approche intersectionnelle dans nos luttes.

Je vais également aborder la grève de l'automne 2023, en soulignant les liens intéressants et les inspirations à puiser pour l'avenir. Deux exemples inspirants de luttes féministes témoignent de la force qu'il y a quand les femmes se rassemblent et se mobilisent pour changer les choses. L'état du monde exige que l'on trouve ces points de solidarité pour faire avancer nos luttes ensemble pour plus de justice sociale, sans laisser personne derrière.

Je précise que je suis Québécoise, avec une langue aux multiples couleurs. Il est important de bien se comprendre et de profiter pleinement du temps que nous avons ensemble.

Définitions

Care (rémunéré) :

Ensemble des activités et relations de soins, d'éducation, d'assistance pour les personnes en situation de relative dépendance, que ce soit de manière directe ou indirecte. Ici, nous parlons de

care dans un contexte rémunéré.

Intersectionnalité :

La façon dont les différentes discriminations interagissent les unes avec les autres pour créer des barrières supplémentaires. Par exemple, une femme noire peut subir des discriminations à la fois en raison de son genre et de sa race. La consubstantialité du social signifie que ces oppressions sont indissociables.

Sous-valorisation des métiers du soin et du lien

Les présentations précédentes ont mis en lumière les complexités des responsabilités et du travail du care, les exigences organisationnelles énormes et l'importance de ce travail pour le bon fonctionnement de nos sociétés. Malgré tout, nous faisons face à une crise du care. La démographie et la multiplication des interventions ambulatoires augmentent les besoins et la demande, tandis que les conditions de travail et d'exercice sont difficiles, entraînant une pénurie de personnel et des critiques sur la qualité des soins. Au cœur de cette crise se trouve la sous-valorisation des métiers du care.

Historiquement, ces fonctions étaient assumées bénévolement par les femmes, comme les soins des enfants, des parents vieillissants, des ami-es et des voisins malades, ainsi que la santé mentale. Dans nos sociétés consuméristes et individualistes, cela se traduit par peu de reconnaissance et de prestige. Pourtant, l'utilité sociale de ces métiers est immense. N'y a-t-il pas de fonction plus noble que d'utiliser son temps et sa force de travail pour prendre soin de son prochain? Les exemples donnés par Rachel Silvera et Séverine Lemièr illustrent bien cette idée.

Comme l'a dit Cécile Stassi, les qualités associées au féminin sont moins valorisées et moins prises en charge par les systèmes de rémunération

que celles associées au masculin. On n'apprécie pas à sa juste valeur les qualités et aptitudes essentielles au travail du care, telles que le travail émotionnel, l'écoute empathique, la créativité, la bienveillance, la douceur et la capacité de faire plusieurs choses en même temps. Ce métier est souvent considéré comme un fourre-tout qui brouille les barrières entre les compétences et implique des tâches multiples.

Les contraintes organisationnelles se basent sur des chiffres et des rendements, rendant la gestion comptable des relations humaines compliquée et violente. L'économie sociale est un outil précieux dans ce contexte. La pandémie a démontré que les activités du soin et du lien ne pourront suivre de scénario optimal sans des conditions de travail et d'exercice décentes pour les travailleurs et travailleuses. Il faut aussi trouver des solutions pour détricoter les biais sexistes.

Équité salariale

Il est nécessaire de changer le cadre législatif et réglementaire. Au Québec, la loi sur l'équité salariale a été adoptée en 1996, tandis qu'au Canada, elle a été adoptée en 2021. L'égalité salariale signifie que des métiers différents, mais de valeur équivalente, doivent recevoir une rémunération égale. Pour évaluer cette équivalence, quatre critères sont utilisés : la qualification, les efforts requis, les responsabilités et les conditions de travail. Une courbe de comparaison est établie, comprenant le suivi du versement et du maintien de l'équité salariale.

Comment avons-nous obtenu ce gain ? Cela a été une lutte de longue haleine, menée principalement par des femmes. En 1973, la première résolution de la FTQ en faveur de l'équité salariale a été adoptée. En 1989, une coalition en faveur de l'équité salariale a été formée, et en 1995, la marche du pain et des roses a eu lieu : pendant dix jours, plus de 800 marcheuses québécoises parties de Montréal, Longueuil et Rivière-du-Loup convergent vers la ville de Québec afin de « lutter contre la pauvreté » qui les afflige au lendemain d'une profonde récession économique. En 1996, le Parti Québécois a adopté la loi sur l'équité salariale.

Avant l'adoption de la loi, l'écart salarial était de 15,8 %. Vingt-cinq ans plus tard, cet écart a été réduit à moins de 10 %. Plusieurs facteurs participent à l'écart (travail temps partiel, ségrégation du marché du travail, etc.), mais l'équité salariale a contribué à sa réduction selon les expert·es.

Cependant, il reste encore des disparités importantes. Par exemple, les femmes immigrantes gagnent 16,6 % de moins que les hommes, les femmes autochtones 15,3 % de moins, les femmes racisées 39 % de moins et les femmes en situation de handicap 51,4 % de moins. Ce n'est pas un échec de la loi, elle ne poursuivait pas cet objectif. Mais ces chiffres montrent que les oppressions sont indissociables et s'alimentent l'une l'autre. Il est donc essentiel de les combattre simultanément. Quand on n'attaque qu'un front, il y a un déplacement des oppressions vers les groupes marginalisés.

De nouvelles stratégies au CNEST¹ visent à atteindre ces populations marginalisées. Il est nécessaire d'adopter des démarches ADS² pour s'assurer de ne laisser personne derrière dans nos luttes pour plus d'égalité et de justice sociale. La lutte pour l'équité salariale est profondément féministe et s'inscrit dans un mouvement plus large de défense des services publics.

Faire « Front Commun » : Nous, d'une seule voix !

Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) unissent leurs forces afin de négocier en alliance. Il est nécessaire de construire des luttes profondément féministes, à l'image de la lutte pour l'équité salariale. C'est le cas avec la grève menée à l'automne 2023 avec 570 000 travailleuses et travailleurs en grève, soit plus de 10 % de la population active québécoise, du jamais vu dans l'histoire du Québec.

Il y a un peu plus d'un an, il y a eu une mise à jour économique : alors que l'inflation est à 17 %, le gouvernement dépose des offres des augmentations de 9 % sur 5 ans. Quelques semaines plus

¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
² analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle

tard, une offre est faite à la Sûreté du Québec de 21 % sur 5 ans par le Conseil du trésor. Les travailleuses ont dit « assez c'est assez ! ». Il faut noter que 85 % des travailleur-euses du secteur public sont des femmes.

Quelques revendications et mots d'ordre de la grève :

- On refuse de s'appauvrir
- On va défendre nos Services Publics parce qu'on sait que, quand les Services Publics vont mal, la santé va mal. Quand la santé va mal, ce sont nous les femmes qui ramassons les pots cassés.
- On va faire la grève, même si on va aussi la subir (mère, fille, grand-mère, proche aidante...)
- Les femmes ont refusé d'être la chair à canon d'un système malade
- Les femmes se sont placées en travers d'une privatisation des services sociaux
- Grève féministe
- Plus qu'un moyen d'action, transformation du narratif!

Il y a eu des gains sur le plan de la négociation : 17,4 % en 5 ans dont 8,8 % les 2 premières années, protection pouvoir d'achat, amélioration des régimes assurance et retraite, droits parentaux, etc.. mais aussi et surtout... rassembler la population autour de la défense des Services Publics. Appui de 86 % de la population.

Quand on se met ensemble... quand les femmes se rassemblent, se mobilisent et choisissent de porter leur voix dans le collectif, elles ouvrent de nouvelles voies dans le social.

En conclusion, la solidarité est essentielle pour avancer ensemble et faire face aux défis qui nous attendent, tels que la transition écologique, numérique et la montée de la droite. Ensemble, nous faisons une différence. On peut se sentir petite et impuissante face à toute la violence et la souffrance dans le monde, mais quand on se rappelle ce que les luttes de femmes ont permis d'accomplir avant nous, ça donne courage, ça donne espoir et ça donne envie de se mobiliser et d'avancer vers plus de justice sociale!



Partie 4

Nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles, mais toujours sexistes !

Pauline Gourlet — chercheuse et enseignante

Mathilde Saliou — journaliste

Khadija Bouloudn — salariée d'Onet CHU de Montpellier

**Catherine Ladousse — Coprésidente de la commission Parité au
Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**



Pauline Gourlet

Chercheuse et enseignante

Penser « l'IA » en féministe

Vous êtes intervenue aux journées intersyndicales femmes dans la session consacrée à l'intelligence artificielle et vous avez inscrit votre réflexion dans le cadre de la pensée critique féministe telle qu'Angela Davis a pu l'exposer comme moyen de penser, mais aussi d'agir.

Une première question : qu'est-ce que l'IA ? Plutôt que d'y répondre, vous demandez : pourquoi la question est posée de cette manière. Pouvez-vous développer ?

La question « qu'est-ce que l'IA », pour moi, fonctionne comme une sorte de grande diversion, qui nous fait regarder ailleurs que là où ça compte. Qui présente cet objet, au singulier, comme un tout cohérent et fini ? Avec quelles images, quels discours et à quels intérêts répondent ces représentations ? Plusieurs acteurs contribuent à faire exister « l'IA », mettant en scène des imaginaires opposés, comme les deux faces d'une même pièce. Pour caricaturer, on a d'une part l'IA Terminator — récit d'une machine toute puissante face à un homme dépassé par sa propre création, et, d'autre part, un récit technosolutionniste, qui met en scène un homme dont l'ingéniosité le sauve de tous les problèmes. Ces images, ainsi que la terminologie qui entoure les développements de l'IA, sont largement diffusées par les industries qui produisent ces technologies. Elles permettent de créer l'illusion que « l'IA » (au singulier) existe tout en confisquant la parole des personnes « ordinaires » au profit des experts de la technique.

Une attitude féministe consiste à suspendre ces grands récits et le débat moral dont ils nous rendent captifs, pour décrire et resituer le développement des technologies dans le tissu des rapports sociaux et dans un temps long. D'abord, cette attitude « désexceptionnalise » l'IA : on se rend alors compte qu'on n'est pas devant quelque chose d'inédit qui signe une rupture. Ces technologies participent d'une longue histoire technique, épistémologique,

scientifique et aussi d'une longue histoire politique, faite d'oppositions et de conflits d'intérêts autour de leurs développements. Retrouver cette trame historique et sociale rend visible toutes les contingences qui ont mené à notre réalité technique et elle invite, en retour, à ouvrir de nouveaux horizons, à faire dérailler le sens d'une histoire qu'on nous présente comme inexorable.

Justement, vous aviez également insisté sur l'importance de penser ensemble des choses qui nous apparaissent séparées et désagrèger des catégories considérées comme allant de soi.

Une fois cet effet d'éclipse mis à jour, un double enjeu se profile. Il y a une nécessité de faire enquête collectivement, depuis plusieurs points de vue, pour « dé-chosifier » ou « dé-faire » l'IA, repérer par où ça passe, comment ça tient, au profit de qui, dans quelles situations... Ensuite, il s'agit de reprendre la parole en rendant visible des connexions entre des choses qui paraissent sans rapport ; de décrire et nommer publiquement ce qui « nous » arrive, en évitant l'écueil d'une critique totalisante.

Par exemple, la notion de dépossession permet de saisir sous un jour nouveau plusieurs des problèmes de « l'IA », traités isolément.

D'abord économiquement, il y a une captation de valeur par les industries du numérique à partir de la production individuelle et collective de données, notamment produites par nos activités, en ligne et hors ligne. Sans données massives, pas d'apprentissage profond. Ce sujet a été traité publiquement sous l'angle de la privacy et régulé avec des lois sur la protection des données personnelles, mais c'est un angle extrêmement réducteur, qui permet d'éviter la remise en question de l'économie prédatrice sur laquelle repose ces technologies. Un tel mécanisme de dépossession et de captation de valeur fait apparaître toute l'ambivalence de principes, tels que l'« open data », qui semblent se retourner et

servir in fine d'abord ceux qui ont les moyens d'exploiter et de valoriser ces données.

Ensuite, la notion de dépossession permet d'appréhender de manière plus juste la question des transformations du travail, par rapport à celle de « remplacement » par exemple. Le travail humain ne disparaît pas au profit de la machine, bien au contraire, les besoins en travail humain ont plutôt tendance à augmenter. Par contre, il mute : entraînement des modèles, vérification des « prédictions », rectification, voire imitation... Avec l'intégration de systèmes automatisés dans les chaînes de travail, on constate une précarisation et une dévalorisation des travailleurs. Cela peut se nommer « féminisation du travail » ou « ubérisation », deux notions qui cherchent à souligner une division toujours plus grande des tâches et une confiscation des finalités du travail et des prises de décision, une plus grande difficulté d'adaptation face à des systèmes souvent défaillants, avec un contrôle renforcé. Il y a aussi un déplacement vers des pays où la main-d'œuvre est moins chère et moins protégée. Le travail et la production sont ainsi d'abord pensés pour être « machine-compatible », plutôt que proprement humains.

Enfin — et je l'ai déjà évoqué, nous sommes dépossédés de notre futur. Inondé.es d'une terminologie qui cadre a priori les problèmes et de grands récits, nous sommes sommé.es de croire au sens de l'histoire qu'on nous impose : « la révolution est en marche, il ne faut pas rater le train ! » Pas de débat public pour décider les manières dont nos vies sont calculées, pas non plus de discussion collective pour établir les besoins et les problèmes. De toute façon, plus « d'IA » sera la solution.

Pluraliser les points de vue et les situations depuis lesquelles on raconte « l'IA » permet d'élaborer de nouveaux cadrages et de retrouver de la force collective pour demander une discussion sur « ce qui compte » et lutter contre les mécanismes de la dépossession. L'enjeu est de tisser des connexions, de s'associer à d'autres luttes sociales, à leur histoire et leur force militante, afin de renforcer les effets de ces re-problématisations et générer une capacité à influencer les développements techniques. Le travail des syndicats, de certains chercheurs et des associations est très important de ce point de vue et mérite d'être plus franchement soutenu.

Vous avez parlé d'une forme d'action qui doit « habiter les contradictions »...

Dans les recommandations d'Angela Davis, on trouve « habiter les contradictions » et c'est certainement le plus dur : faire exister des conflictualités sans pour autant qu'elles isolent, ménager des espaces (même au sein de notre propre subjectivité) où elles puissent exister, se disputer et cohabiter. Il n'y a pas de posture « pure » : il s'agit de jouer des frontières, de mettre à l'épreuve des manières d'être et de faire — « vivre avec le trouble », comme dirait Donna Haraway — et montrer que ça peut être génératif, c'est-à-dire, à la différence des « perroquets stochastiques » de l'IA, vecteur de développements inattendus et de perspectives nouvelles.

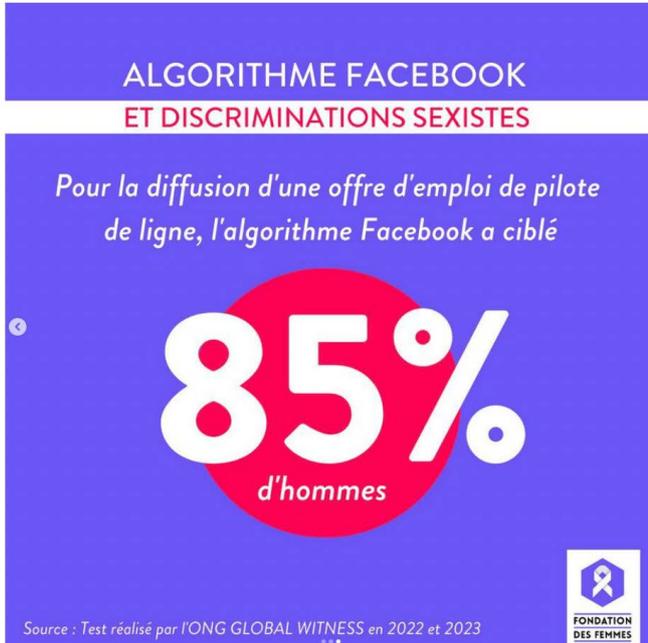


Mathilde Saliou

Journaliste

L'intelligence artificielle : vectrice d'(in)égalité ?

Deux exemples



Salaire brut début de carrière : 2 600 euros/mois

Salaire brut milieu de carrière : 8 500 euros/mois

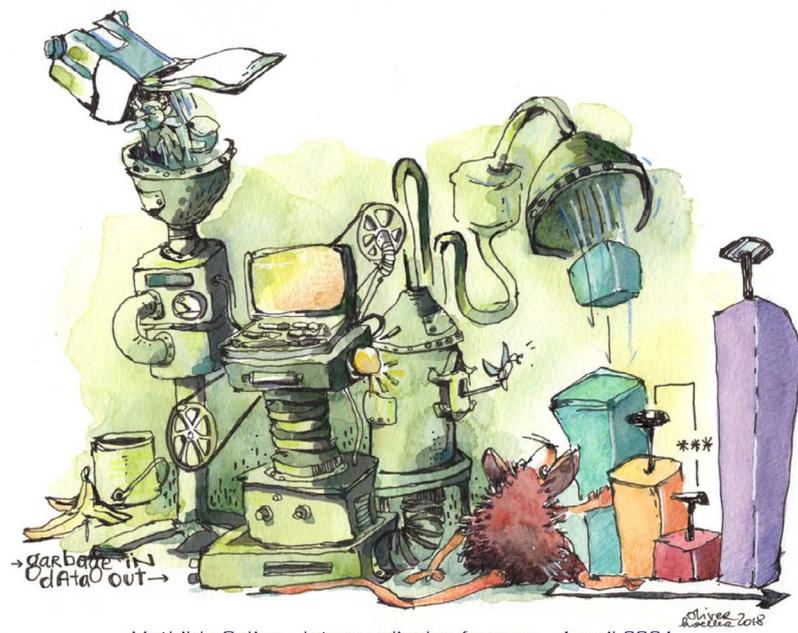
Salaire brut début de carrière : 1 600 euros/mois

Salaire brut milieu de carrière : 2 200 euros/mois

Un exemple frappant est la plainte déposée contre META par la Fondation des Femmes pour discrimination. Les offres d'emploi étaient davantage dirigées vers les hommes que vers les femmes, ce qui a un impact économique significatif.

« Intelligence » susceptible de nous remplacer... ou machines défectueuses ? Objectif, le numérique ?

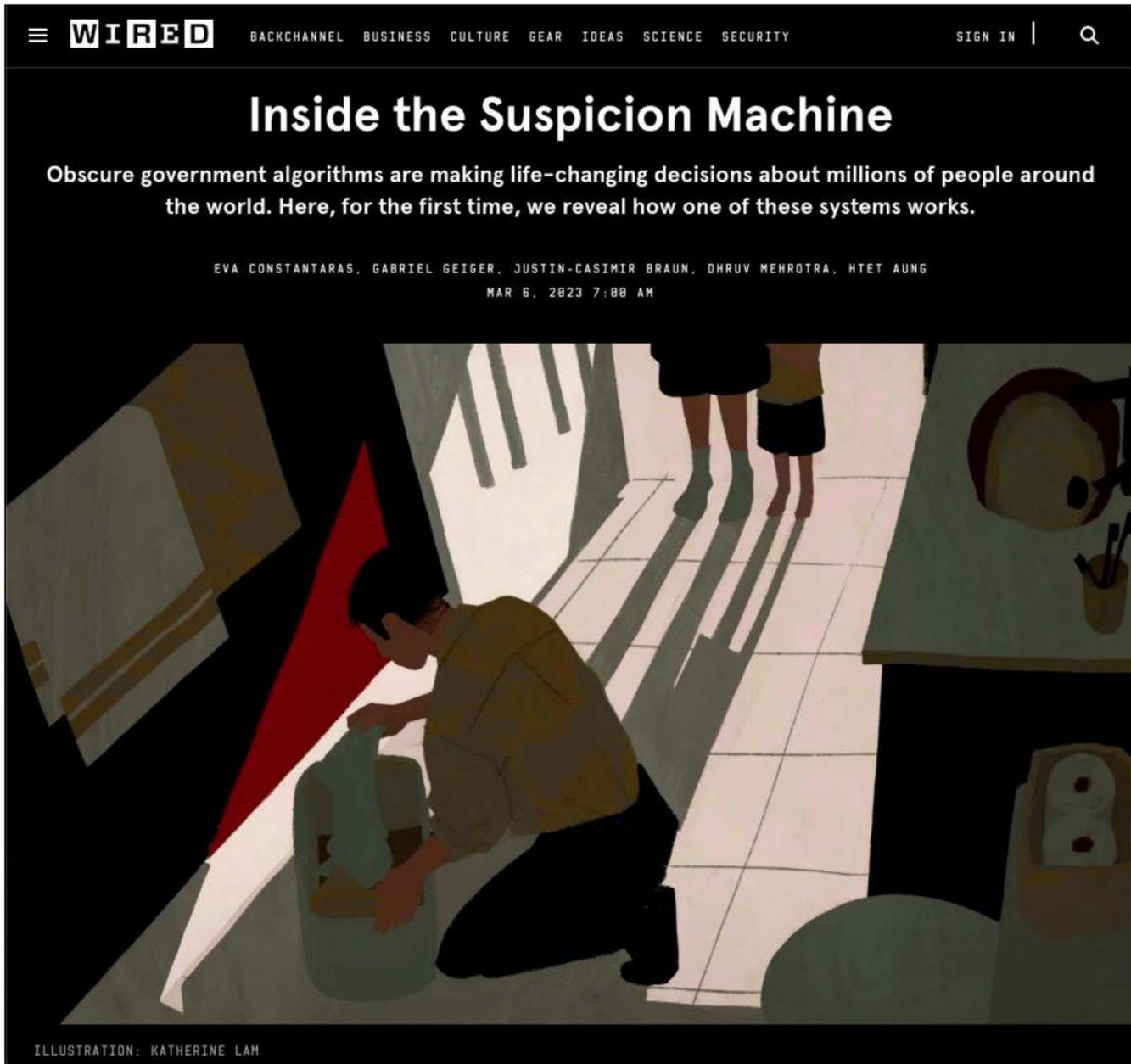
“Garbage in, garbage out”



Le numérique est-il vraiment objectif? Le principe de «Garbage in, garbage out» illustre bien que, si les données sont inégalitaires, la machine reproduira ces inégalités. Dans certains pays, les algorithmes sont basés sur l'identité, classifiant ainsi les individus en termes de risques. En France, des problèmes similaires existent avec la CAF pour les contrôles.

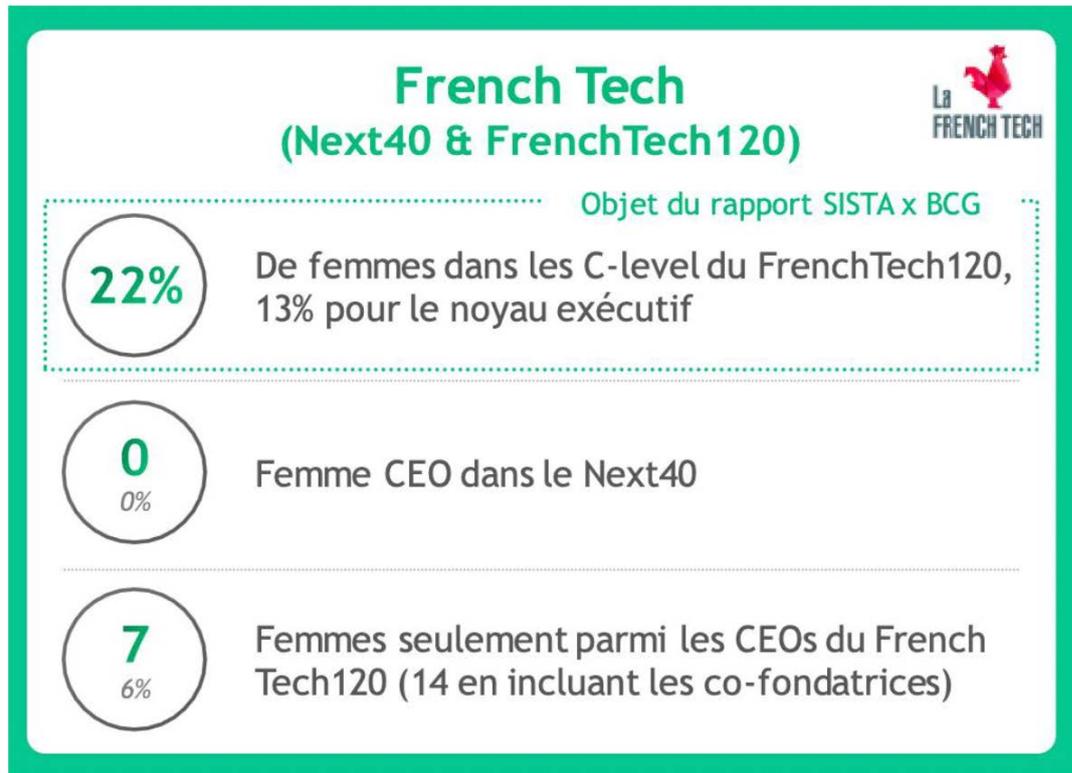
«Intelligence» susceptible de nous remplacer... ou machines défectueuses?

Objectif, le numérique?



Dans la French Tech, la présence des femmes est faible. Il est également crucial de regarder en amont, lors de la fabrication du matériel, où des différences entre hommes et femmes sont observées.

Impartial, le numérique ?



French Tech 120, des instances dirigeantes loin de la parité, SISTA, 2022

ÉCONOMIE ET SOCIAL

Moins payées que les hommes, dix salariées font lourdement condamner leur employeur

Après des années de bataille, dix salariées du groupe STMicroelectronics ont fait reconnaître, par la cour d'appel de Grenoble, la discrimination sexuelle dont elles faisaient l'objet dans leurs évolutions de carrière et de salaire. L'employeur devra leur verser plus de 800 000 euros de dommages-intérêts.

Cécile Hautefeuille

8 novembre 2023 à 16h26



L'information diffusée par les réseaux sociaux est souvent ciblée et construite pour des intérêts spécifiques. Les informations les plus clivantes sont projetées, ayant un impact direct sur la démocratie et le débat public.



**“hate is their business model—
they are weaponizing and
monetizing hate, at the
expense of social cohesion
and democracy.”⁸²**

SWATI CHATURVEDI

Qu'est-ce qu'on fait ?

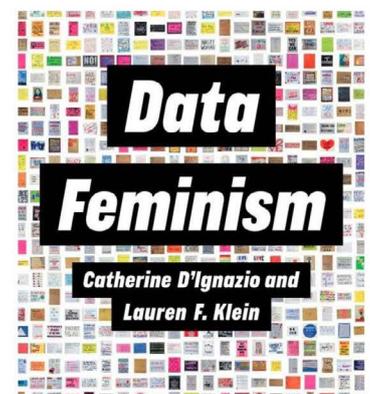
Éducation en trois axes :

Personnel : Formation sur le numérique, fresque de la diversité, data feminism.

Groupe : Collectivement, prendre soin des commandes — Les sans pages — Noircir Wikipédia — Je suis là (faire d'internet un endroit meilleur) — Femmes@numériques — Sista.

Politique : Dans la société, l'invisibilité des femmes dans le numérique crée un cercle vicieux de sexisme.

Au niveau individuel, la formation



ACCUEIL » COMMENT LES BIAIS DE GENRE IMPACTENT LES DÉCISIONS D'INVESTISSEMENT ET QUE FAIRE POUR LES DÉJOUER ?

Comment les biais de genre impactent les décisions d'investissement et que faire pour les déjouer ?



Mathilde Saliou - Intersyndicales femmes - 4 avril 2024

Au niveau collectif, le soin des communs



Faire d'internet un endroit meilleur

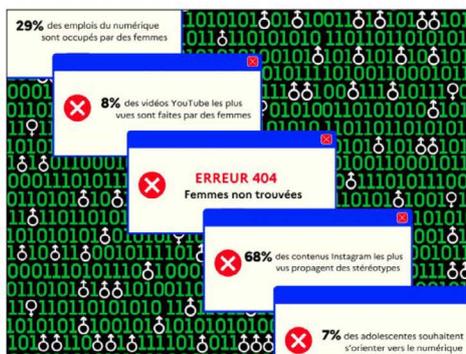


FEMMES@NUMÉRIQUE

Au niveau de la société, le politique

La Femme Invisible dans le numérique le cercle vicieux du sexisme

Rapport n°2023-11-02-PARASTR-40, publié le 07 novembre 2023
Sylvie PIERRE-BROSSETTE,
Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
Xavier ALBERTI, Marie-Anne BERNARD, corapporteuses et coprésidentes de la Commission
« Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux »
Catherine LADOUSSÉ, corapporteuse et coprésidente de la Commission
« Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale »
Aïna PRADO DE OLIVEIRA, corapporteur
Mahaut BERNARD, Manon DE BANIERES, Margot SCHNEIDER, Elise SUPAU, stagiaires
Le Certificat d'Égalité femmes-hommes et politiques publiques de Sciences Po pour l'étude sur les contenus numériques



NEXT | Rechercher sur Next #LeBrieff

AI Act européen : un compromis de haute lutte, de rares interdictions

Un bon compromis, ça laisse tout le monde mécontent ?

Mathilde Saliou
Publié dans IA et algorithmes - 11/10/2023 - 8 minutes



NEXT | Rechercher sur Next #LeBrieff

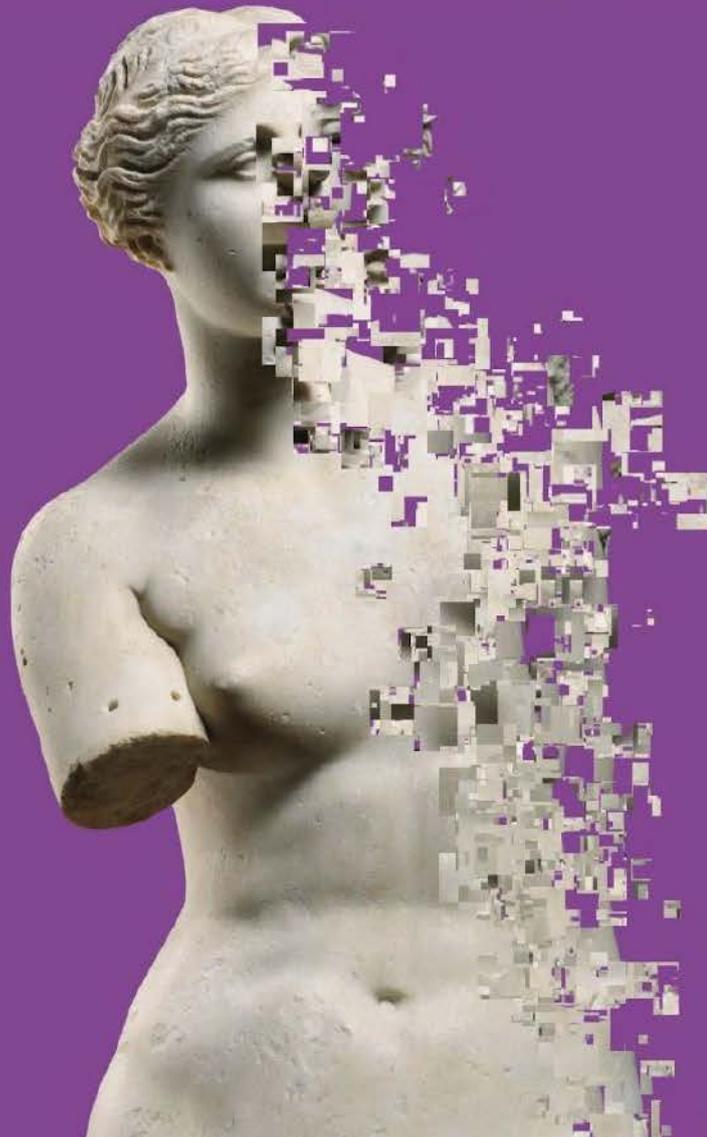
En Suède, la grève contre Tesla se poursuit depuis quatre mois

MATHILDE SALIOU

TECHNO

COMMENT LE NUMÉRIQUE
AGGRAVE
LES INÉGALITÉS

FÉMINISME



GRASSET

technoculture.kessel.media
mathildesaliou.com/contact

Khadija Bouloudn

salariée d'Onet CHU Montpellier

Précarité et mobilisation des salariées du nettoyage

Dans le secteur du nettoyage, les conditions de travail restent particulièrement difficiles. Les femmes y sont largement majoritaires, représentant 70 % des salarié-es, contre 30 % d'hommes. Souvent en situation de précarité, elles cumulent plusieurs emplois pour atteindre un salaire minimum, sans pour autant parvenir à vivre convenablement.

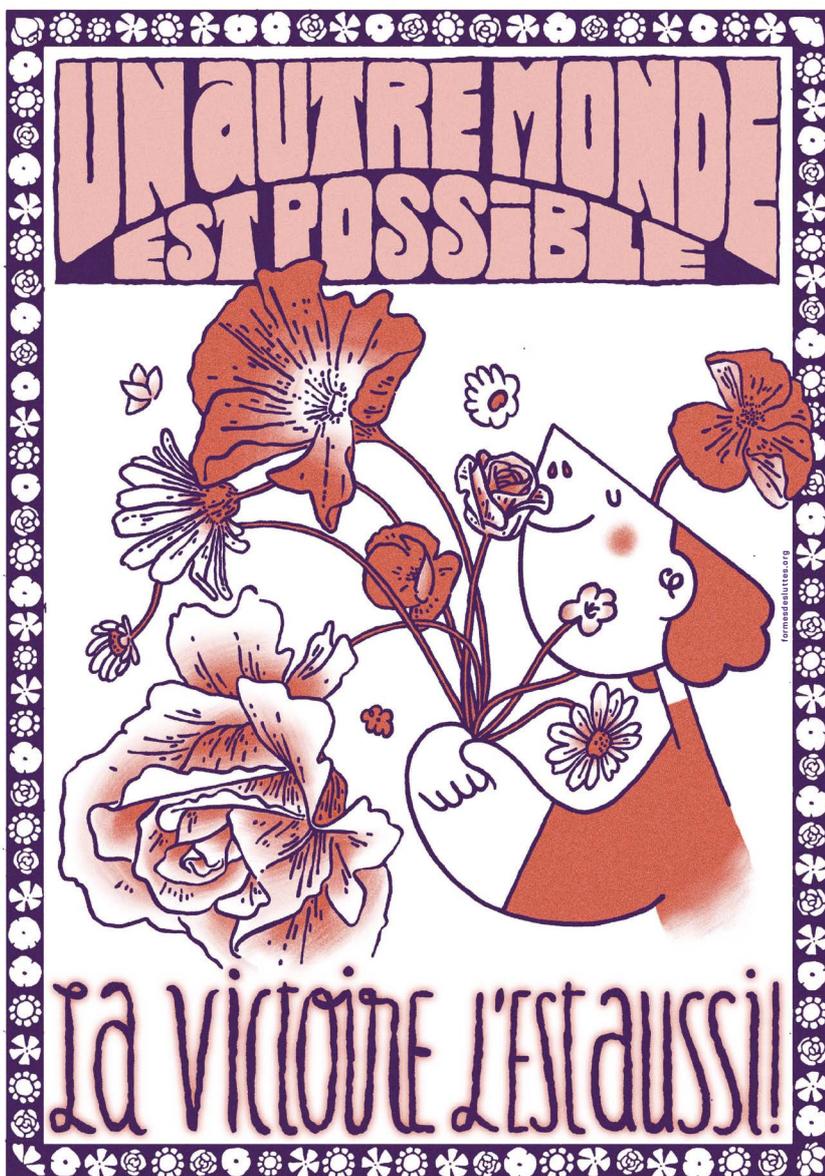
Les journées commencent tôt, dès 5 heures du matin, et se poursuivent tard le soir, avec des temps partiels morcelés entre plusieurs employeur-ses. Ce rythme épuisant leur permet néanmoins de s'occuper de leurs enfants en journée, mais au prix d'une fatigue extrême. De nombreuses travailleuses du secteur sont issues de l'immigration et rencontrent des difficultés d'intégration dans d'autres domaines professionnels, rendant le nettoyage comme l'une des rares options qui leur sont accessibles.

Les salarié-es de l'entreprise ONET à Montpellier se sont récemment mobilisé-es pour dénoncer les bas salaires et les mauvaises conditions de travail auxquels ils elles sont confronté es. Ce mouvement fait partie d'une vague plus large de revendications sociales en France, où de nombreux travailleur ses expriment leur mécontentement face à la précarité de l'emploi et à l'insuffisance des rémunérations. La mobilisation des employé-es est souvent perçue comme un moyen efficace de faire entendre leurs revendications et d'inciter les employeurs à engager des négociations pour améliorer les conditions de travail.

Les hommes, moins nombreux, occupent souvent des postes de machinistes et d'agents polyvalents, bénéficiant de qualifications légèrement supérieures. Cependant, les salaires restent bas pour

tous, après des années d'efforts physiques intenses.

Malgré ces réalités, ces salarié-es continuent d'assurer un travail essentiel, bien trop souvent invisible et sous-évalué.



@MarilouéAlex - formesdesluttes.org

Catherine Ladousse

Co-présidente de la commission parité au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) est l'instance nationale consultative indépendante chargée des droits des femmes et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il se compose d'une Présidente, d'un Secréariat général, et de 96 membres votant·es.

Ses missions principales sont :

- Assurer la concertation avec les acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes
- Évaluer les politiques d'égalité et les politiques publiques au prisme de l'égalité
- Animer le débat public et informer sur les droits des femmes

Le rapport :

Les objectifs

Cadre :

- Partenariat avec les étudiantes du Certificat Égalité de Sciences po
- Audition de 40 expert·es de tous les secteurs : Éducation nationale, enseignement supérieur, reconversion, entrepreneuriat, entreprises, réseaux professionnels féminins, organismes de formations, réseaux sociaux, associations et recherche

Analyser à la fois la place des femmes dans les métiers du numérique et l'image qui est véhiculée par les contenus

Mettre en lumière la responsabilité des plateformes dans la perpétuation des stéréotypes et du sexisme en ligne

Formuler des propositions concrètes pour résoudre les inégalités de genre et redonner aux femmes la place qu'elles méritent dans l'espace numérique

Méthodologie de l'étude

Objectif :

Répondre à la question : « Les contenus numériques véhiculent-ils — et si oui dans quelle proportion — des stéréotypes sexistes ? »

Base de données :

Les 100 contenus les plus vus sur YouTube, Instagram et TikTok

Cadrage

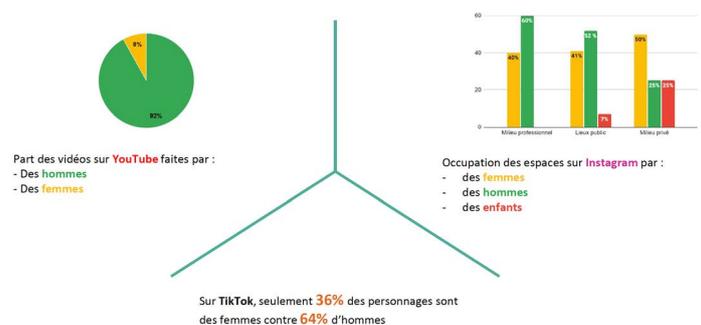
Pas de vocation scientifique

PREMIERS CONSTATS

Triple processus :

- D'invisibilisation des femmes ;
- De reproduction des stéréotypes ;
- De diffusion de la violence symbolique ou physique.

L'effacement des femmes sur Internet



Des stéréotypes de genre très nombreux

68 % des contenus sur Instagram propagent des stéréotypes de genre



Thème du couple : 17 % des publications
 Thème de l'humour : 17 % des publications
 Thème de la maternité : 13 % des publications
 Thème de la famille : 13 % des publications
 Stéréotype de la femme « maternelle » : 29 % des publications
 Stéréotype de la femme « sentimentale » : 17 % des publications
 Stéréotype de la femme « séductrice » : 14 % des publications

À l'inverse, les stéréotypes masculins véhiculés sont la plupart du temps valorisants.

88 % des vidéos sur YouTube comprennent au moins un stéréotype masculin

Humour : 26 % des vidéos

Attitude hyper-virile : 13 % des vidéos

Posture d'expert : 13 % des vidéos

Attitude de sportif : 9 % des vidéos

Comportement courageux : 13 % des vidéos

Une violence banalisée et rendue attractive



« — Quelle est la différence entre une pute et une pizza ?

— Le prix ?

— Non, la pute tu peux la prendre avec ou sans champignons »

24 % des vidéos YouTube présentent des éléments de violence

Plus de 25 % des vidéos contiennent des propos à connotation sexuelle

22 % des vidéos contiennent des propos sexistes

82,5 % des propos à connotation sexuelle

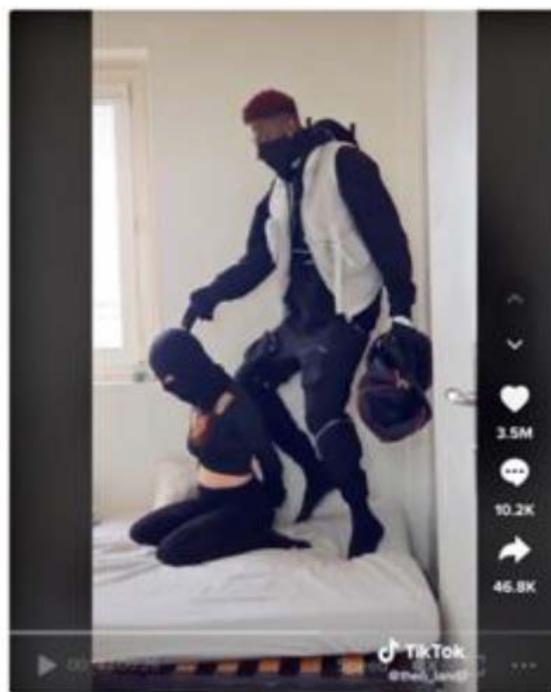
sont tenus par des hommes, principalement à destination des femmes et des personnes homosexuelles

Sur Instagram :

27 % des vidéos contiennent des propos à caractère sexuel

22 % des vidéos contiennent des propos à caractère sexiste

20 % du contenu analysé sur TikTok diffuse une image dégradante des femmes, l'humour est utilisé pour les humilier



Exemple de publication avec sous-entendus sexuels (@theo_landji)

42,5 % des vidéos d'humour et de divertissement, qui sont les deux genres de contenus les plus représentés sur TikTok, contiennent des représentations dégradantes des femmes

La filière numérique : un monde au masculin

La sous-représentation des femmes dans le secteur du numérique

Seulement 29 % des effectifs du numérique en France sont des femmes en 2020 dont 16 % dans les métiers techniques

En 2022 :

- 22 % des postes de direction des entreprises de la French Tech 120 sont occupés par des femmes
- 18 % dans le Next 40

- 20 % pour le CAC 40
- près d'1 quart des entreprises de la French Tech 120 n'ont aucune femme dans leurs postes de direction
- +5 % de femmes dans le numérique en France vs +15 % en Europe



Des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur

Les femmes occupant des postes de cadres gagnent en moyenne 11 % de moins que les hommes

Un accès inégal à l'entrepreneuriat

En 2022, les hommes ont reçu 7 fois plus de financements que les femmes

20 % d'entrepreneures ne lèvent que 2 % des fonds

Les filles écartées dans l'éducation et la formation

7 % des filles déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique contre 29 % des garçons

L'influence des proches : 33 % des filles sont encouragées par leurs parents à se diriger vers des métiers du numérique, contre 61 % pour les garçons

Une méconnaissance des métiers du numérique : 29 % des filles ont une bonne connaissance de la formation en informatique, contre 46 % des garçons.

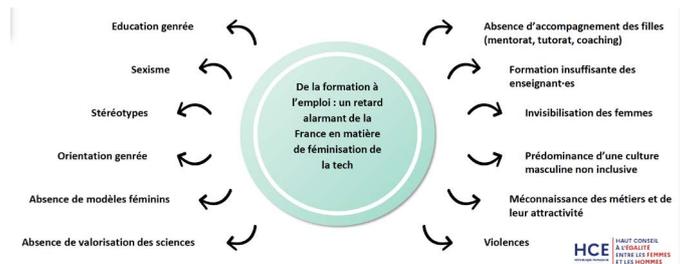
Des stéréotypes véhiculés dès l'école primaire creusant les inégalités dans l'apprentissage : les filles sont 30 % moins interrogées que les garçons et manque de formation des enseignant-es à une pédagogie égalitaire en mathématiques

Une spécialité (Numérique et Sciences informatiques) inégalement présente (50 % des lycées)

et peu valorisée (14,6 % de filles, en baisse depuis la réforme du bac)

Un milieu hostile pour les femmes : 38 % des filles en études de STIM ont déjà été victimes de comportements sexistes et 35 % dans les formations numériques. 50 % des femmes quittent le secteur avant l'âge de 35 ans, comparés à 20 % des femmes dans les autres secteurs

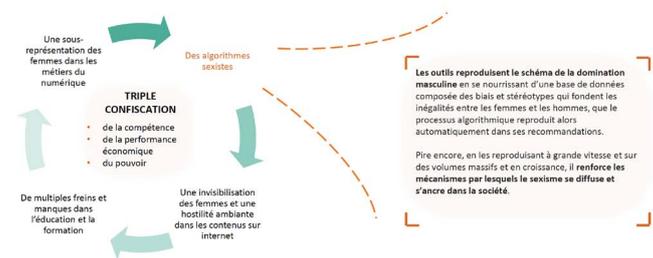
Synthèse des raisons de la sous-représentation des femmes dans le secteur du numérique



Des solutions et initiatives innovantes à passer à l'échelle



Un cercle vicieux qu'il faut rompre avec des mesures fortes



Mettre les plateformes en face de leur responsabilité

Si les plateformes ne sont pas responsables des contenus qui sont publiés sur leurs plateformes,

les recommandations algorithmiques sont bien des processus éditoriaux pensés pour fabriquer l'histoire qui générera le plus d'attention et d'interaction.

Il est nécessaire de faire reconnaître la responsabilité éditoriale des plateformes numériques dans la diffusion et la promotion de contenus manifestement sexistes.

Sébastien Missoffe, DG de Google : « Il est important de mesurer le degré de sexisme et les stéréotypes des contenus présents sur les diverses plateformes et continuerons à travailler avec l'ensemble de l'industrie pour mettre en place les bons outils de mesure. »

Laurent Solly, vice-président de Meta pour l'Europe du Sud : La lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre nous concerne tous. Nous sommes à la disposition de l'Arcom, du HCE et des parties prenantes pour réfléchir à une méthodologie idoine de mesure de ces types de contenus, pour l'ensemble des acteurs en ligne.

Lien vers le rapport complet : https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-parter-rapport-la_femme_invisible_dans_le_numerique-vdef.pdf



Les recommandations du HCE pour établir d'urgence l'égalité dans le numérique

AXE 1 : Promouvoir et réguler les représentations des femmes dans les contenus numériques

Promouvoir et réguler les représentations des femmes dans les contenus numériques

| N° | Recommandations |
|----|---|
| 1 | Introduire l'auto-évaluation annuelle des plateformes sur les publications les plus vues sous la supervision de l'Arcom |
| 2 | Garantir un minimum de 30 % de créatrices et de 30 % de contenus créés par des femmes sur le volume total des vidéos |
| 3 | Créer un cadre éthique commun pour le calibrage des algorithmes comme envisagé au niveau européen |
| 4 | Appliquer des dispositions du DSA sur les contenus illicites aux contenus sexistes, dégradants ou violents |

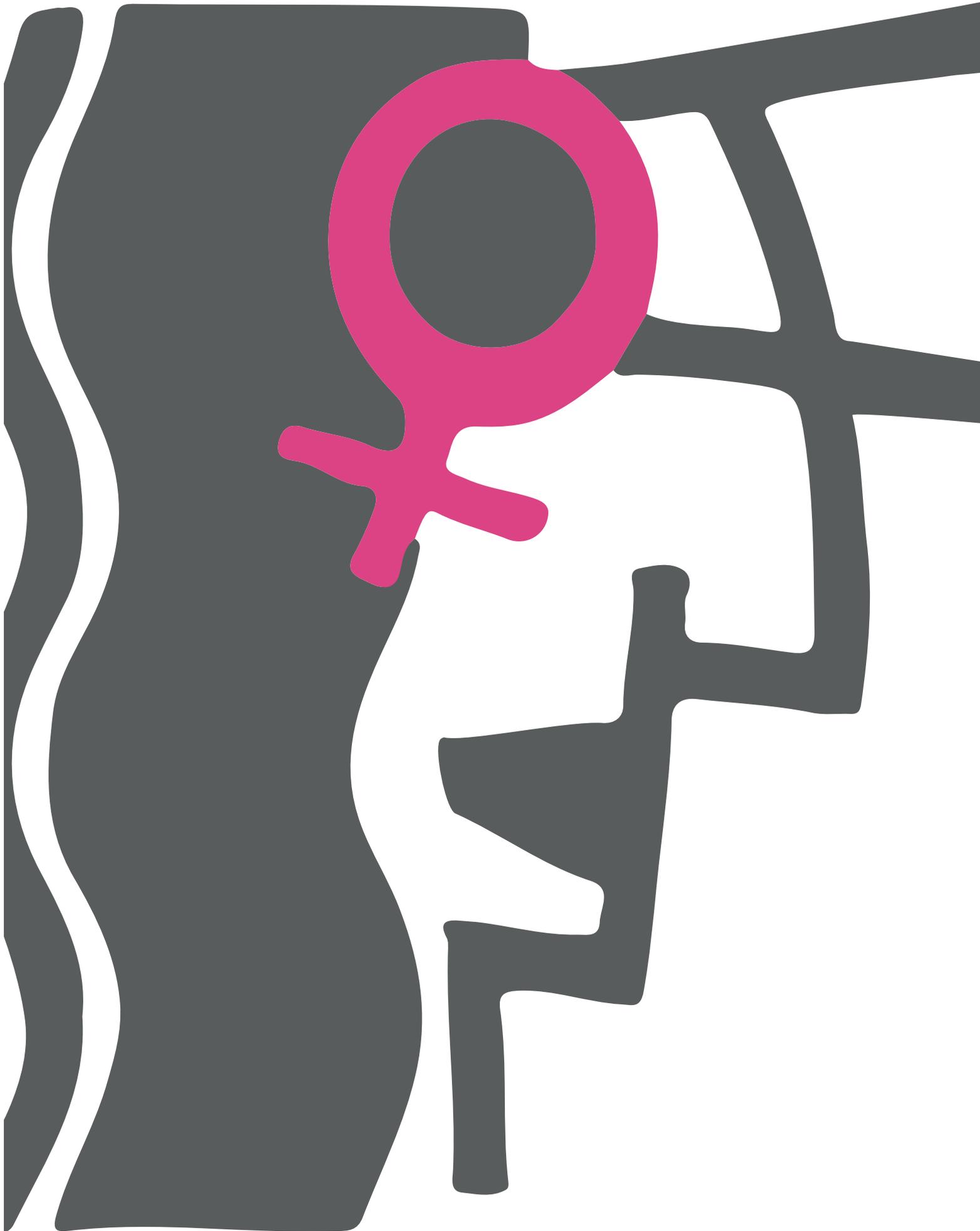
AXE 2 : Établir une égalité des genres dans la filière numérique

| N° | Recommandations phares : agir rapidement et efficacement |
|----|---|
| 5 | Imposer des quotas de 50 % de filles dans les spécialités scientifiques (mathématiques, physique) et 30 % minimum en NSI au lycée |
| 6 | Imposer effectivement un taux d'admission de 30 % de femmes minimum dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, en particulier dans les classes préparatoires scientifiques, y compris celles liées à l'informatique |
| 7 | Imposer la parité dans les jurys d'admission de toute structure du supérieur |
| 8 | Favoriser l'entrepreneuriat féminin dans le numérique en transformant le système d'investissement français public et privé : A/ Faire appliquer par les pouvoirs publics et en particulier la BPI, prioritairement et en urgence dans le secteur du numérique, les dispositions inscrites dans le quatrième accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat par les femmes 2021-2023, dans la loi Rixain de 2021 ainsi que dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 B/ Mettre en place des mesures générales pour favoriser le financement de l'entrepreneuriat féminin dans le numérique en imposant aux responsables des investissements des objectifs de parité, comme des quotas de femmes dans les comités d'investissements ou encore dans les comités de direction des sociétés investies |

| N° | Recommandations contraignantes à obligation de résultat |
|----|---|
| 9 | Simplifier les dispositifs de signalement contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles |
| 10 | Obliger les référents égalité de l'Education nationale à produire un rapport annuel sur les violences sexistes et sexuelles |
| 11 | Intégrer davantage le numérique dans le système scolaire à la fois dans les programmes enseignés, dans la formation des enseignant·es et dans les sessions d'orientation |
| 12 | Créer un système de bonification dans Parcoursup pour les filières numériques, sur le même principe que la bonification à caractère social, afin de favoriser les candidatures des filles |
| 13 | Mettre en place un système de bourses d'excellence féminine dans les filières du numérique, financées par l'Etat ou des partenariats avec les entreprises |

| N° | Recommandations : incitations pour l'emploi et la reconversion |
|----|--|
| 14 | Faire de l'accueil d'un minimum de 40 % de filles dans le numérique en stage de classes de troisième et de seconde, de lycée professionnel et en contrat d'apprentissage un critère du rapport RSE des entreprises |
| 15 | Appliquer le principe d'éga-conditionnalité à l'apprentissage en faisant flécher par les entreprises leurs taxes aux établissements formant particulièrement les filles au numérique |
| 16 | Développer un système d'aides financières à la reconversion au numérique supérieures aux autres aides à la reconversion, à destination des femmes qui se forment et des entreprises qui les embauchent |

| N° | Recommandations : propositions de formation et de systèmes d'accompagnement |
|----|---|
| 17 | Former les cadres et les enseignant·es de l'Education nationale aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et aux STIM |
| 18 | Attirer davantage de filles vers les mathématiques en rendant cette discipline plus attractive avec une pédagogie plus égalitaire |
| 19 | Prévoir des séances d'ateliers participatifs mixtes ou non mixtes sur l'orientation dès la classe de cinquième à destination des parents d'élèves et des élèves |
| 20 | Développer à l'échelle nationale les programmes d'accompagnement des filles et des femmes en formation ou en reconversion vers le numérique |



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.

