

NOTRE MOT À DIRE



LE JOURNAL DE LA FEDERATION

FEETS

Équipement Environnement Transports Services

Femme, Vie, Liberté : une lueur dans l'obscurité



Sommaire

P.2 Edito

P.3 Prévention Sécurité

P.4 Transport maritime

P.4 Transport aérien

P.5 International

P.6 Nettoyage Propreté

P.7 Fonction publique

P.8 Affiches journée des droits des femmes

Edito

« **CE NUMÉRO SPÉCIAL, CONSACRÉ À LA JOURNÉE DU 8 MARS, EST UN APPEL À LA SOLIDARITÉ, À LA VIGILANCE ET À L'ACTION.** »

TRANSPORT AÉRIEN

« **LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT NE PEUT PAS ÊTRE RELEVÉE AU SECOND PLAN.** »



FEMME, VIE, LIBERTÉ : UNE LUEUR DANS L'OBSCURITÉ

« ENSEMBLE, FAISONS RÉSONNER LE CRI "FEMMES, VIE, LIBERTÉ" »

ÉDITO

« Jin, Jiyan, Azadi » a été un bruit lointain qui était étouffé. Mais depuis l'assassinat d'une jeune femme kurde, Mahsa Jina Amani, par la police des mœurs de Téhéran, en Iran, ce bruit n'est plus étouffé ; il est repris, scandé, crié par des milliers de femmes et d'hommes. Parmi celles et ceux qui ont osé se mettre debout, certains ont été emprisonnés, torturés, violés, tués ! Ce murmure continue néanmoins de s'amplifier et il est, aujourd'hui, impossible de ne plus l'entendre !

Défendre ainsi la liberté de la femme sur son corps et sur ses choix, choisir la liberté, toute la liberté et pas un morceau de liberté, c'est se battre pour vivre. Entendre ces voix dans cette théocratie mortifère est une flamme qui éclaire une profonde obscurité.

Personne ne peut être libre s'il reste une seule parcelle d'absence de liberté, s'il reste des chaînes qui l'entravent, si les femmes sont encore un continent noir.

La liberté ne se négocie pas ! Il s'agit d'un combat en Iran, en Afghanistan mais aussi en France ou dans n'importe quel pays, sous différentes formes et sur différents sujets. Les droits des femmes en Iran ou Afghanistan et dans d'autres régimes ne peuvent pas et de ne doivent pas être mis sur un pied d'égalité avec ce qui est vécu ici et maintenant. Mais ce qui est vécu par d'autres, nous oblige. Nous nous devons d'être solidaires des femmes de ces pays et aussi de continuer à défendre toute parcelle de liberté et en particulier la liberté du corps.

Au regard des lignes précédentes, les dernières déclarations du président de la République, sur le réarmement démographique, pour « rendre la France aux français » doivent nous alarmer. Au-delà des références à Philippe Pétain, il s'agit d'une vision rétrograde de la femme, la femme réduite à la seule fonction de reproduction. Ces visions réactionnaires d'un autre temps font échos aux remises en cause des

Droits des femmes, lorsque des régimes illibéraux s'installent et s'attaquent notamment à l'interruption volontaire de grossesse, tels les Etats-Unis ou la Pologne. Dans plusieurs villes de France, des locaux du Planning Familial sont vandalisés.

L'histoire a montré que toutes les politiques natalistes se font au détriment des droits des femmes, en particulier des droits du travail. Il s'agit de renvoyer les femmes au foyer et non pas de lutter contre la double journée de travail qu'elles subissent.

Tant que la liberté des femmes n'est pas acquise et que l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas une réalité, le syndicat se doit de porter, en continu, ce combat. L'émancipation des travailleurs ne peut être atteinte que si toutes les formes d'inégalités de droits, à commencer par celles entre les femmes et les hommes, sont abolies.

Dans ce contexte, notre fédération, la FEETS-FO, se dresse contre toute forme de régression. Ce numéro spécial, consacré à la journée du 8 mars, est un appel à la solidarité, à la vigilance et à l'action. Il illustre notre engagement envers l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, et le soutien aux Droits des femmes et ce, dans tous les secteurs.

La Liberté ne peut pas être morcelée et l'Egalité ne tolère aucune exception !

Ensemble, faisons résonner le cri "Femmes, Vie, Liberté", non seulement comme un hommage à celles qui luttent, mais aussi comme un engagement renouvelé pour un monde plus juste pour tous.



Zaïnîl NIZARALY
znizaraly@feetsfo.fr

L'ÉCHO DU ÇONNARD

Fanfaronné par le Premier Ministre au sujet de l'assurance chômage, qui veut "continuer à accélérer sur les contrôles" évoquant même un triplement de ces derniers, d'ici à 2027.

Outre le vol de 2 milliards d'euros sur les fonds de l'assurance chômage décidée cette année, le Premier Ministre poursuit son travail de sape de la protection sociale. Par contre, 1 million de femmes en temps partiel subi, on fait quoi ?

LE TWEET DU MOIS



FO VOUS DÉFEND



FEETSFO.FR

FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS ET DES SERVICES • FORCE OUVRIÈRE

Notre Mot A Dire n°188 - mars 2023

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris • Tél. : 01.44.83.86.20

Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site : www.feetsfo.fr

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Publication éditée par la FEETS FO • Impression FEETS FO au siège de la Fédération

• Publicité : au Journal • N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

Dépôt légal : Mars 2023 • Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.t annuel : 10,06

Euros (12 numéros) • Abonn.t principal + supplément : 13,72 Euros

Abon.t de soutien : 15,24 Euros



L'ACTUALITÉ DANS LES SECTEURS EN MODE RAPIDE



PRÉVENTION SÉCURITÉ

Le secteur de la sécurité privée est constitué de 12 545 entreprises, générant un chiffre d'affaires cumulé de 9,56 milliards d'euros en 2022. La majorité de ces entreprises sont de petite taille, avec plus de 2 400 sociétés employant moins de 20 salariés*. (*Données 2021&2022 du rapport de branche de l'Observatoire*).

Les grandes entreprises sont moins nombreuses mais contribuent de manière significative au chiffre d'affaires du secteur. Malgré une légère croissance des effectifs, le taux de féminisation reste bas, à seulement 14% en 2022, un chiffre stable depuis plus de dix ans, oscillant entre 13% et 15,5% en 2013.

- Dans la filière surveillance nous retrouvons : 47,5% de femmes
- Filière distribution : 2,5% de femmes
- Filière Télésurveillance : 6,5% de femmes
- Filière prévention de l'incendie : 10% de femmes
- Filière aéroportuaire : 28,5% de femmes

Dans ce secteur, où la force physique a longtemps été valorisée au détriment d'autres compétences, les stéréotypes de genre persistent, rendant l'accès et la profession plus complexes pour les femmes.

Pourtant, l'évolution des menaces et la diversification des besoins en sécurité appellent à une approche mettant en évidence la nécessité d'intégrer davantage de femmes

dans ces métiers. L'importance de cette intégration ne se limite pas à la question de l'équité : elle reflète également les besoins changeants du secteur de la sécurité privée, où les qualités telles que la diplomatie, l'empathie et la capacité à désamorcer les conflits sont de plus en plus valorisées.

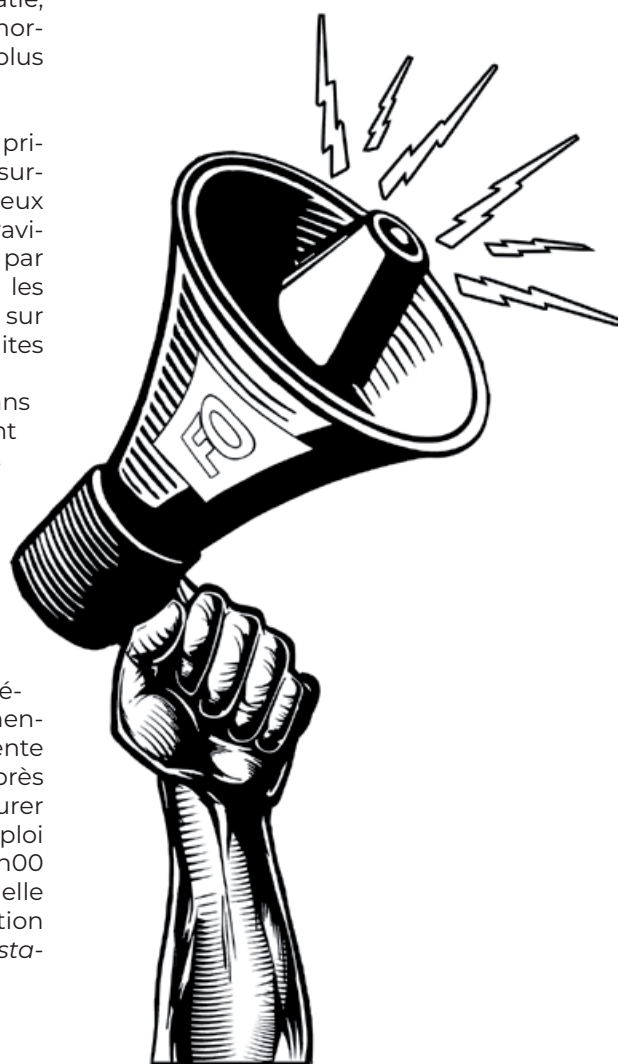
La pénurie d'agents de sécurité privés est un problème pressant, surtout avec l'imminence des Jeux Olympiques de Paris 2024. La gravité de la situation est accentuée par la réglementation stipulant que les fouilles de sécurité effectuées sur des femmes doivent être conduites par des femmes.

Les conditions de travail dans le secteur peuvent également contribuer à la disparité entre les genres. Les horaires irréguliers, le travail de nuit, peuvent dissuader les femmes. De plus, la perception d'environnement de travail hostile peut décourager.

En 2020 AKTO a engagé une démarche visant d'une part à augmenter l'attractivité du métier d'Agent de Prévention et de Sécurité auprès des femmes et, d'autre part, à assurer une insertion durable dans l'emploi dans le cadre d'une POEC de 399h00 (POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective.*) Formation SEKURIT'Elles (*Pas de données statistiques sur cette formation*).



Dominique
ddeschamps@feetsfo.fr



TRANSPORT MARITIME

Adapter les métiers au bénéfice de tous

Les métiers maritimes et portuaires restent en 2024 peu féminisés. Si la part de femmes chez les marins progresse, elle reste inférieure à 15%. Même constat dans la manutention portuaire, qui demeure un secteur largement masculin.

Face à cette situation, régulièrement abordée dans les instances nationales (Conseil Supérieur de la Marine Marchande, Conseil Supérieur des Gens de Mer, Commissions paritaires de branche), les employeurs et les pouvoirs publics tentent de promouvoir les métiers maritimes auprès des jeunes femmes, pour favoriser leur orientation vers ces filières.

A titre syndical, plus que l'atteinte d'une parité en soit, d'un pourcentage-cible, ce qui nous interroge c'est de savoir pourquoi cette parité ne se fait pas naturellement. Quels sont les freins ?

Bien entendu, le facteur culturel, la vision très masculine de ces métiers, peut dissuader les femmes de s'orienter vers ces filières. Mais de nombreux métiers historiquement masculins se sont aujourd'hui largement féminisés, remettant en cause des stéréotypes genrés bien ancrés.

D'une part ces métiers ont peu évolué et pas assez profité des progrès technologiques. Par exemple le port de charges (25kg maximum pour les

femmes et 55 kg pour les hommes) reste fréquent et l'assistance mécanique des tâches les plus pénibles physiquement a encore de nombreux progrès à faire. La pénibilité physique des métiers dits « masculins » reste encore trop tolérée alors même qu'elle génère beaucoup d'invalidité en fin de parcours professionnel.

D'autre part, les contraintes sur la vie privée sont nombreuses, notamment les embarquements de longue durée. Cela explique d'ailleurs les reconversions professionnelles nombreuses à partir de 40 ans, vers des métiers plus sédentaires.

A ce titre, il est dommage que la récente loi contre le dumping social sur le transmanche ait fixé la durée maximum d'embarquement à 14 jours, une durée déjà longue pratiquée par DFDS par exemple, alors que certains armements travaillent plutôt sur 7 jours.

Bien entendu, hommes et femmes devraient être égaux face à ces contraintes notamment familiales, la différence, venant de la répartition des charges de famille entre hommes et femmes, étant essentiellement culturelle.

Mais deux solutions sont possibles : soit on encourage les individus à adapter leurs comportements dans la sphère privée, ce que privilégient

les pouvoirs publics, soit on adapte les contraintes professionnelles pour que les individus soient libres d'organiser leur vie privée, ce que nous privilégions à titre syndical.



Étienne
ecastillo@feetsfo.fr



TRANSPORT AÉRIEN

Dans un monde où l'égalité des genres et le respect des droits fondamentaux sont des valeurs proclamées, la réalité du travail dans le secteur du transport aérien révèle encore des zones d'ombre.

En effet, dans de nombreuses entreprises du secteur et malgré des échelles salariales formelles mises en place dans certains métiers, les promotions semblent encore suivre une voie tortueuse, favorisant souvent les hommes au détriment des femmes.

Les critères de sélection, soi-disant basés sur le mérite, cachent subtilement une discrimination de genre.

Trop souvent, la réaction face à ces accusations est la défensive, le déni. Par ailleurs, et depuis trop longtemps, le harcèlement sexuel et le sexisme ont été tolérés, voire normalisés.

Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités, s'engager sérieusement dans la sensibilisation de leurs employés, et mettre en place des procédures de signalement efficaces.

L'organisation Force Ouvrière a toujours demandé des actions concrètes et des mesures fortes pour mettre fin à ces pratiques discriminatoires et garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

La lutte contre les discriminations et le harcèlement ne peut pas être reléguée au second plan. C'est une bataille que nous devons mener avec détermination, courage et solidarité.



Michael
mdellis@feetsfo.fr



« FO S'ENGAGE PLEINEMENT DANS LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU TRAVAIL »

INTERNATIONAL

Égalité des Femmes au Travail dans le Monde

L'égalité des femmes au travail reste un défi mondial malgré des progrès notables dans certains pays. Selon le rapport "Les Femmes, l'Entreprise et le Droit" de la Banque mondiale, près de 2,4 milliards de femmes dans le monde ne bénéficient pas des mêmes droits économiques que les hommes. Malgré des avancées, les femmes ne disposent que des trois quarts des droits juridiques accordés aux hommes à l'échelle mondiale.

Les obstacles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail sont divers : Le manque d'équilibre entre travail et famille est un défi majeur, avec des femmes qui doivent souvent jongler entre leur emploi rémunéré et les tâches domestiques essentielles au bien-être familial, le manque de moyens de transport sûrs et abordables ainsi que le manque de modes de garde abordables.

Les pressions du conformisme social contribuent également à maintenir des préjugés sur la place des femmes dans le monde du travail.

Malgré ces défis, des initiatives positives émergent. Certains pays ont adopté des lois pour favoriser l'inclusion économique des femmes, tel le Gabon qui a accordé aux épouses des droits égaux sur les biens immo-

biliers et une autorité administrative similaire à celle des hommes.

Bien que des progrès aient été réalisés, l'égalité des femmes au travail reste un objectif à atteindre à l'échelle mondiale. Les efforts pour garantir une rémunération équitable, faciliter l'accès au marché du travail et promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont essentiels pour créer un environnement professionnel plus inclusif et égalitaire pour tous.

Les syndicats jouent un rôle crucial dans la promotion de l'égalité des femmes au travail à travers diverses actions. Une étude de l'OIT souligne que les syndicats peuvent contribuer à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes en luttant contre la discrimination sexiste, en renforçant la représentation des femmes dans les prises de décision, en promouvant des processus inclusifs de fixation des salaires, et en adoptant des mesures spécifiques pour garantir l'égalité de rémunération. La Fédération Internationale des Transports (ITF) à laquelle la FEETS-FO est affiliée, est très active sur le sujet de l'égalité des

femmes au travail, notamment par le biais de son Comité des femmes qui agit, de façon transversale, dans les comités régionaux et sectoriels afin que les droits des femmes soient mis systématiquement en avant.

Dans le mouvement syndical, les femmes ont du également se battre pour faire reconnaître leur active participation à l'émancipation des travailleurs.



FO s'engage pleinement dans la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes au travail, en menant des actions concrètes visant à promouvoir une réelle égalité, visant à combattre les discriminations basées sur le genre et notamment, FO insiste sur la

nécessité d'améliorer les dispositifs existants, d'augmenter les moyens humains et financiers dédiés à l'égalité professionnelle, et de renforcer la protection sociale des femmes au travail.



Laurent
llefloch@feetsfo.fr



NETTOYAGE PROPRETÉ

Recul de l'âge de départ en retraite L'injonction paradoxale

Le poids du travail à temps partiel et le phénomène multi-employeurs constituent des freins pour atteindre l'égalité professionnelle. Les femmes, majoritaires dans les emplois d'agents de service sont très souvent à temps partiel avec des horaires atypiques.

Les horaires atypiques

Dans ce secteur les horaires atypiques se combinent avec les horaires irréguliers d'un jour à l'autre et des journées discontinues sans oublier les remplacements impromptus et la multiplicité des employeurs. Ces horaires difficiles et précarisant entraînent de lourdes conséquences en termes d'atteintes à la santé, à la vie familiale et sociale. Ils pèsent sur le sommeil et sa qualité, induisent une fatigue permanente et posent des problèmes de transport et de sécurité, les salariés se retrouvant souvent isolés dans des locaux désertés de leurs occupants.

Le temps partiel

Le temps partiel imposé, dans un contexte de précarité et de flexibilité croissante du travail, est selon nous le fléau du travail féminin. Il est facteur d'inégalités professionnelles par son impact négatif sur les augmentations salariales et les évolutions de carrière, sur l'accès à la formation etc.

Le temps de travail à temps partiel passe par toute la gamme des temps partiels améliorés d'heures complémentaires, de remplacements... Les salariés du nettoyage cumulent souvent plusieurs emplois chez plusieurs employeurs pour arriver à travailler suffisamment. Le travail à temps partiel et le cumul d'emplois ou de remplacements impromptus qu'il entraîne transforment ainsi le

salarié du nettoyage en un organisateur permanent, obligé de constamment compter les heures faites et à faire, d'ajuster en fonction du salaire espéré, de jongler et se débrouiller pour faire coïncider ses différentes missions ou emplois, ses différents horaires, ses congés... A lui également d'assumer les transports et leur coût.

Les retraites

Les réformes successives sur les pensions, basées sur l'allongement continu de la durée de cotisation, pénalisent plus durement les femmes du fait de leur carrière en moyenne plus courte (temps partiels, interruptions d'activité pour les enfants). Les femmes sont obligées de s'arrêter de travailler à un âge moyen plus élevé que les hommes, ou subissent une décôte plus forte de leur pension.

La double peine pour les femmes étrangères

Dans le secteur de la propreté, les travailleuses étrangères qui occupent majoritairement les métiers du 1^{er} niveau, très souvent à temps partiel, seront d'autant plus précarisées par la loi immigration qui exige un niveau en langue française de niveau A2 bien supérieur à celui du CLEA aujourd'hui pour l'obtention d'un titre de séjour (et pour son renouvellement ????)

Celles qui sont en situation monoparentale seront davantage fragilisées par la suppression des droits sociaux (APL) et de l'accès aux centres d'hébergement d'urgence universel.

Pour Force Ouvrière, il ne s'agit pas de faire en sorte que 50% des salariés à temps partiel soient des hommes pour atteindre une égali-

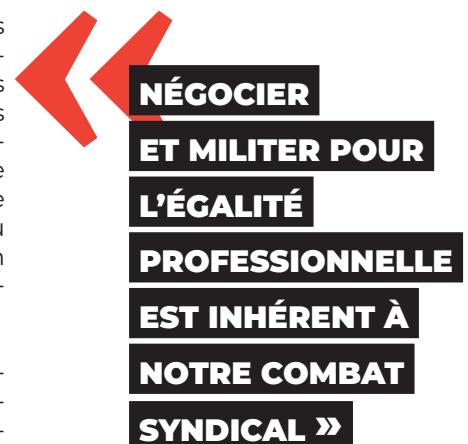
té. Il s'agirait d'une conception très particulière de l'égalité qui reviendrait à partager la précarité plutôt qu'à la supprimer.

Pour FO, il faut agir contre les causes du temps partiel pour le réduire autant que possible et lorsque ce n'est pas possible d'en limiter au maximum les effets négatifs.

Négocier et militer pour l'égalité professionnelle est inhérent à notre combat syndical et FO rappelle aujourd'hui le rôle central de la négociation collective dans ce combat, véritable nécessité pour lutter contre les discriminations en termes d'égalité professionnelle.



Nadia
njacquot@feetsfo.fr



FONCTION PUBLIQUE

Re-négociation d'un protocole d'accord égalité professionnelle entre femmes et hommes au MTECT et dans ses établissements publics sous tutelle

Après une première charte égalité rédigée en 2017, qui n'engageait pas à grande échelle, le ministère s'était lancé dans la négociation par un premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2018... Négociation qui aura duré 1 an et demi pour aboutir à un accord 2019-2022 signé en grandes pompes en octobre 2019.

Alors que la période de validité de ce protocole d'accord est échue (depuis plusieurs mois), la rené-

gociation vient d'être lancée en ce début d'année. Après un démarrage compliqué pour caler le périmètre de l'accord – la FEETS-FO voulant y intégrer les agents des DDI dépendant du ministère ainsi que les établissements publics sous tutelle du ministère – les négociations ont pu démarrer. La FEETS-FO y porte alors ses revendications clairement, parmi lesquelles :

- L'attachement au recrutement par concours, aux corps et à la formation initiale, continuée ou tout au long de la vie
- la lutte contre les stéréotypes dans tous les corps et la nécessité de prendre également en compte les inégalités entre corps
 - la nécessité de transparence et de concertation sur les salaires, indispensable pour contrer les effets de discrimination
- la généralisation de la semaine de 4 jours, alternative crédible au temps partiel à 80% limitant ainsi les pertes de rémunération
- de réelles actions pour assurer le droit à la déconnexion
- l'augmentation du supplément familial de traitement, l'augmentation et la proportionnalité du nombre de jours « enfant malade » au nombre d'enfants
- l'allongement des congés liés à la parentalité et la diminution du temps de travail pendant la grossesse et à la reprise
- la mise en place effective de la subrogation pour les contrac-

tuelles, dont l'absence est une véritable honte

- l'adaptation des services et des moyens à ces congés et aux autres événements touchant la vie des agents et non l'inverse
- la prévention sur la santé des femmes mais aussi des hommes avec des actions concrètes pour la prévention des troubles musculo-squelettiques, la prise en compte de la pénibilité psychique, l'attention particulière aux maladies chroniques, et la prise en compte des injonctions contradictoires. Ces actions concrètes passent par la suppression du jour de carence, par la favorisation du sport, du repos pendant la journée,...
- la prise en charge directe des discriminations salariales dès qu'elles sont identifiées, sans attendre la fin de l'étude de cohorte, action phare du précédent protocole, n'ayant toutefois pas encore démarré
- une action continue et forte pour permettre aux victimes de violences sexistes et sexuelles de pouvoir parler, être protégées
- La nécessité de connecter cette thématique avec les instances de représentation, seules à même de faire les liens et de défendre les agents



Malvina
mcaubere@feetsfo.fr



FO

A MTES MCT FILM



*Renvoyons le sexisme
d'où il vient,
à la préhistoire*

CAP, statut, CHSCT, grilles de
rémunérations collectives, etc. Défendons
ce qui nous protège des discriminations

AFFICHE
FEETS FO
JOURNÉE DES
DROITS DES
FEMMES
2019



*Qu'est ce qui vous
fait dire que cette
affiche parle
du droit des
femmes ?*

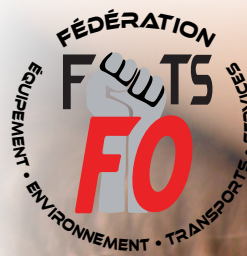
**LUTTONS CONTRE
LES STÉRÉOTYPES.**

8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES



Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services

FO



« CALMEZ-VOUS MADAME, ÇA VA BIEN SE PASSER »



PROPOS SEXUELS ET SEXISTES, HARCÈLEMENT, AGRESSIONS

C'EST NON !



stéréotype (n.m) Différence illusoire qui conduit à de vraies différences de droits.



DURÉE, INTENSITÉ, DISPONIBILITÉ, TOUT CE QUI AUGMENTE L'EMPRISE DU TRAVAIL PÉNALISE DOUBLEMENT LES FEMMES.

NOUS TRAVAILLONS POUR VIVRE, PAS L'INVERSE



FACILITER LA CONCILIATION VIE PRO / VIE PRIVÉE, C'EST AMÉLIORER LA VIE DES PARENTS, ET ENCORE AUJOURD'HUI PLUS PARTICULIÈREMENT CELLE DES FEMMES.



AFFICHES FEETS FO JOURNÉE DES DROITS DES FEMMES 2024



8H02 : DÉPART À L'ÉCOLE, LA DOUBLE JOURNÉE A DÉJÀ COMMENCÉ DEPUIS 1 HEURE. TOUTE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL PÉNALISE DOUBLEMENT LES FEMMES.



21H07, LA DOUBLE JOURNÉE PAS ENCORE TERMINÉE. ENCORE AUJOURD'HUI, TOUTE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL PÉNALISE DOUBLEMENT LES FEMMES.





18H02, FIN DE LA PREMIÈRE JOURNÉE DE TRAVAIL, DÉBUT DE LA SECONDE. TOUTE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL PÉNALISE DOUBLEMENT LES FEMMES.

