



8 mars 2014

Femmes et travail, quel réel ??

La question « femmes » est souvent pensée et abordée sous l'angle salarial, violences familiales, mixité... rarement sous celui de leur situation et ressenti au travail.

Si le travail des hommes est peu visible, celui des femmes l'est encore moins et il y a encore beaucoup de non dits, voire de silences.

Leur travail est perçu léger, sans grands risques, puisque correspondant à des pseudos dons... Quand il y a des problèmes de santé, ils seraient dus à l'inaptitude, à des troubles imaginaires ...

Pourtant, la proportion des femmes qui déclarent des douleurs est plus élevée que celle des hommes du même âge.

Le risque de contracter un TMS est trois fois plus important pour elles que pour un homme.

Leurs maladies professionnelles sont méconnues, niées et pour toutes, il n'y a aucune reconnaissance des pénibilités du travail.

Une récente étude montre que les femmes (21 %) sont 2 fois plus touchées que les hommes (11 %), par le burn out, l'épuisement professionnel, et ce, essentiellement quand elles ont la charge d'enfants, tout particulièrement quand elles les élèvent seules (28 %).

Invisibilité, silence et déni du travail féminin

Les femmes font 2, voire 3 journées dans une – parce qu'elles assument le professionnel, le domestique et le familial et, lorsqu'elles s'engagent, l'associatif, le syndical ou autre. Cette invisibilité sociale entretenue autour de ces multiples activités rend flou les frontières entre, notamment compétences et qualifications, pseudo dons dans des métiers fortement sexués...

Les femmes doivent davantage lutter que les hommes pour prouver leurs savoir-faire, elles relèvent rarement de *l'a priori* de confiance.

Elles n'ont pas accès à tous les domaines professionnels, la majorité travaillant dans le tertiaire. Et en amont du travail, de la profession, il y a l'aspect des filières d'études, celui de l'orientation et de la formation auxquelles les femmes n'ont pas accès. Pourtant, en moyenne, les femmes sont plus diplômées que les hommes mais elles ont moins accès à des métiers "prestigieux ou reconnus".

Elles sont souvent discriminées quant à l'âge et dans de nombreux postes, leur apparence physique, contrairement aux hommes, va se révéler déterminante.

Certaines de nos collègues parlent d'ailleurs d'obtention de poste « au tour de poitrine ». Les enquêtes d'embauche soulignent que le candidat de référence est un homme, blanc, jeune, et son apparence physique est le point le moins discriminant.

Invisibilité, silence et nébulosité également sur les risques

Les risques qu'elles vivent au travail quand elles ne sont pas forcément éduquées à la plainte mais au sacrificiel, au silence.

☞ Selon une enquête du Bureau International du Travail, 9% des femmes sont victimes de violences physiques au travail, soit plus d'1 million.

☞ Si le harcèlement moral touche hommes et femmes, le harcèlement sexuel touche essentiellement les femmes, et ce, toutes catégories confondues. Nous connaissons des entreprises où cette pratique a relevé du management ordinaire, d'autres qui sont allées jusqu'aux viols pour accroître la productivité. Ces pratiques ont cessé dès l'instant où il a été possible d'avoir des élections professionnelles et des élus du personnel.

☞ Quand elles ont des problèmes de santé, les femmes connaissent très rapidement le licenciement, la mise en inaptitude, sans perspective de reconnaissance et de réparation. Pour elles, c'est d'autant plus brutal, violent, qu'elles ont tendance à tout accepter dans le travail pour obtenir la reconnaissance, souvent aussi parce qu'elles sont perfectionnistes et les stratégies qu'elles développent ne facilitent pas les recours qu'elles pourraient exercer, de droit. Dans de nombreuses professions, elles sont plus sujettes aux troubles musculosquelettiques (3 fois plus de risques que les hommes).

Invisibilité et silence quant à leurs choix apparents

Horaires décalés, temps partiel, travail de nuit, travail hors travail, télétravail... Le pouvoir d'achat fait que les femmes acceptent tacitement toute extension du temps de travail. Les salaires, le poids du professionnel et du familial impactent grandement ce qui constitue plus des dispositions pratiques pour faire face aux exigences d'organisation, d'adéquation des moyens, que de véritables choix...

Dans un contexte de réduction, sans précédent, des missions de services publics, d'augmentation du chômage et de la précarité, d'intensification du travail quelle que soit la profession exercée, d'organisations du travail profondément pathogènes, d'ascension sociale cassée au profit d'un ascenseur social (et dans un ascenseur, on en met beaucoup moins), de formation initiale et professionnelle gravement amputée, de réforme des retraites, les femmes au travail sont profondément touchées, dans la gestion, au quotidien, par leurs doubles voire triples journées.

Globalement, les témoignages dont nous disposons soulignent que :

- Le temps et les rythmes de travail ne sont pas satisfaisants (horaires, transports, trajets),
- Le manque, voire l'absence de structures d'accueil des enfants à proximité ou sur le lieu de travail (crèches d'entreprise, services publics petite enfance) affectent les conditions de travail et de vie familiale,

- La vie privée n'est pas toujours respectée sur le lieu de travail (pas d'espace « sexué » et/ou d'espace convivial de pause, de repos pour créer du lien avec les autres salariés),
- Le retour à l'emploi après un long congé relève souvent du parcours de la combattante (maternité, lourde pathologie),
- L'accès aux formations et aux promotions est difficile surtout pour les mères,
- Le travail effectué n'est pas valorisé ni valorisant,
- Le temps consacré aux tâches ménagères et au soin des enfants reste trop important (la double journée de travail est un élément très récurrent).

Au vu de ces éléments et repères, la question des temps de vie, des temps de travail, des organisations de travail, des équilibres entre vie privée et vie professionnelle est centrale. D'abord parce que l'égalité professionnelle passe par l'analyse des conditions de travail des femmes, des obstacles qu'elles rencontrent, des discriminations qu'elles subissent, des stratégies qu'elles mettent en œuvre pour faire face. Et d'autre part parce que nous vivons dans un système qui oppose, de façon permanente, temps de travail et temps libre. Or, l'efficacité du travail s'oppose à son intensification. Pour faire son travail, il faut avoir le loisir de le penser... C'est ce loisir de penser qui est plus grandement avare pour les femmes...

La question est d'autant plus centrale que la dégradation des temps de travail et de vie a un effet permanent sur la qualité de leur vie, sur sa durée, donc sur la qualité de leur retraite.

Autre facteur important, la méconnaissance de leurs droits, celle de la réglementation, couplée aux limites posées par le droit à la démocratie sur le lieu de travail. Cela crée aussi de l'invisible, de la solitude, donc freine les prises en compte des possibles mobilisations, empêche, surtout, un réel contrôle social sur l'organisation du travail, sur ses finalités, sur son sens-même. C'est ce qui explique, en partie, que les femmes au travail relèvent de la parole éclatée plutôt que de l'expression collective, qu'il y a encore trop peu d'avancées quant aux négociations sur l'égalité, que nombre d'accords signés dorment dans des tiroirs.

Pour toutes les femmes au travail, les questions de salaire, de la valorisation du métier, de structures publiques et gratuites pour l'accueil de la petite enfance, non pas tant dans l'entreprise qu'aux abords directs du domicile pour éviter la galère des transports en commun, celle des longs déplacements, sont particulièrement importantes.

Pour nous, organisation syndicale, il va de soi que nous avons à continuer de travailler de nombreuses questions, tant à l'interne qu'en créant les conditions de la mise en œuvre du débat social afin de répondre aux besoins sociaux. Quelques exemples :

- c'est créer les conditions pour que les femmes au travail puissent réfléchir à ce qu'elles veulent, à ce qu'elles peuvent définir par travail de qualité, quels en sont les indicateurs. Il faut qu'elles puissent faire autorité sur cet aspect essentiel de leur vie professionnelle.
- C'est définir ce qu'il convient de prendre en compte dans la rémunération, donc la prise en compte de tout ce qui est invisible dans la réalisation de l'activité.

- C'est définir ce que doit être le temps de travail : où commence-t-il et où s'arrête-t-il, sachant que, partant de là, les syndicats pourraient négocier des formes alternatives d'organisation du travail.
- C'est travailler, non seulement à la connaissance du droit, condition de son application mais aussi à son évolution et notamment, au-delà de l'approche égalité/discriminations, de peaufiner des propositions relatives au contenu de l'obligation de tout employeur d'adapter le travail à l'Homme et non le contraire. Là aussi il faut créer les conditions pour que les femmes puissent donner du contenu afin que le travail soit adapté aux salariés/es qui ont double/triple journées. C'est tout le sens de la mise en place de notre Observatoire Fédéral des Conditions de Travail qui permet de recenser, alerter et agir sur toutes les questions de conditions de travail, grâce notamment à l'élaboration d'un « bulletin d'alerte » individuel ou collectif.
- C'est leur faciliter l'accès à l'information, aux structures, aux procédures, au renforcement et développement des contrôles avec l'Inspection du travail, (1 inspecteur du travail pour 18000 salariés, c'est insuffisant), de la médecine du travail (1 médecin du travail pour une moyenne de 3 300 salariés et c'est pire dans la fonction publique. C'est n'est plus de l'insuffisance mais de l'indigence).
- C'est de travailler à mettre en phase les IRP, instances représentatives du personnel, et en particulier les CHSCT. Les CHST sont un des piliers de la lutte contre les violences, les discriminations au travail.
- C'est tenir à jour un registre des incivilités et violences. C'est créer les conditions pour que les femmes, non seulement siègent mais également puissent avoir les moyens, les outils de peser sur les enjeux de santé au travail, de santé publique, de libertés individuelles et collectives. C'est abaisser le seuil de création des CHSCT, en deçà des 50 salariés, favoriser les créations de CHSCT de sites, de zones, interministériels, pour que chaque salarié puisse relever d'un CHSCT.

Ce ne sont donc pas les pistes de réflexion et de travail qui manquent. Au cœur des enjeux aujourd'hui et qu'on soit hommes ou femmes, l'organisation syndicale a pour responsabilité de créer du temps, de l'espace pour que, à partir des spécificités, le monde salarié puisse s'emparer de la question du travail bien fait, du travail épanouissant.

L'organisation syndicale doit permettre de faire prendre en compte toutes les spécificités, de penser des projets à porter, à vivre ensemble sur les lieux de travail, pour retrouver du collectif, des solidarités, donc des perspectives.

Sources : enquête FERC CGT, femmes au travail, santé !