

# Spécial 8 Mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

*Aides-soignantes, animatrice, auxiliaires de vie sociale, assistantes maternelles, éducatrices spécialisées, assistantes sociales, infirmières... à elles seules, les salariées des activités médico-sociales et éducatives ont quadruplé leur effectif : de 500000 à 2 millions entre 1968 et 2017.*

*Mais dans quelles conditions ?*

Elles occupent les emplois les plus précaires et les plus durs, salaires inférieurs de 20%, temps partiels imposés, horaires atypiques et doivent souvent jongler avec leur vie de famille et s'occuper de leurs enfants et des tâches domestiques

Ces métiers sont ce que l'on appelle le « care » : métiers du « prendre soins », du souci pour l'autre et des activités de prise en charge du soin d'entretien de la vie. Ils sont majoritairement féminins : éducation, soins, travail social ou nettoyage, etc. Ils forment la clé de voûte invisible des sociétés libérales.

**Ces tâches ne sautent aux yeux  
que lorsqu'elles ne sont plus prises en charge.**

La pénibilité y est aussi de fait moins bien reconnue (horaire atypiques, mouvements répétitifs, etc.) tout comme les risques psycho-sociaux que nos métiers entraînent (fatigue compassionnelle, burn-out, etc.).

**Sans oublier que les salaires de ces secteurs sont bloqués depuis plusieurs années**, aussi bien dans le public que dans le privé, que les temps partiels non « choisis » y sont trop nombreux, et les promotions professionnelles largement insuffisantes. Les carrières des femmes sont ainsi incomplètes et les pensions de retraite ne leur permettent pas de vivre décemment.

**L'arrêt de ces services fondamentaux paralyserait un pays !**

Qui, alors, s'occuperait des personnes dépendantes, des nourrissons, du nettoyage, des enfants ? Les directions briseuses de grève, les forces de l'ordre, les hommes politiques ?

**Alors le 8 Mars, SUD Santé Sociaux appelle les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux à se mettre en grève !**

**Pour la revalorisation de nos salaires, pour l'égalité salariale,  
Contre les violences et les agressions sexuelles au travail,  
On peut agir syndicalement !**



☎ 01 40 33 85 00

🌐 [sudsantesociaux.org](http://sudsantesociaux.org)

✉ [contact@sudsantesociaux.org](mailto:contact@sudsantesociaux.org)

🐦 @SudSanteSociaux

📘 @FedeSudSanteSociaux

📺 SudSanteSociaux



TOUTES ET TOUS EN GREVE FEMINISTE !

« J'ai la certitude que les femmes ont un combat spécifique à mener pour bouleverser le monde du travail et pour passer le cap du troisième millénaire »

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Les femmes et les filles effectuent 2/3 du travail mondial pour... 5 % du revenu mondial.

La plupart du travail des femmes n'est pas salarié.

En fait, la moitié de la population humaine se charge quasi bénévolement des soins essentiels à la survie de l'humanité.

Le travail des femmes dans le monde n'est pas reconnu, ni valorisé.

L'appel à la grève mondiale des femmes a été lancé le 8 mars 2000. Il est depuis suivi par des femmes dans plus de 60 pays.

En 2017, forte mobilisation : pour la première fois une cinquantaine de pays se mobilisent de manière coordonnée, pour « un jour sans femmes ».

#### LE 8 MARS, C'EST PAS LA JOURNÉE DE LAFAME ?

« **Journée** » : Parce qu'il est encore important de se mobiliser, ne serait-ce qu'un jour

« **Internationale** » : Parce que partout dans le monde des femmes subissent des oppressions

« **De lutte** » Parce que cela poursuit la longue histoire des luttes des femmes

« **Pour les droits** » Parce que non, les femmes ne veulent pas des fleurs, mais les mêmes droits que les hommes

« **Des femmes** » Parce que ça concerne toutes les femmes, quelles qu'elles que soient, leurs diversités plurielles

#### QUIZZ - CONNAISSEZ-VOUS VOS DROITS ?

-Dans nos services, établissements, structures, le harcèlement existe mais l'affichage obligatoire depuis la loi du 3 août 2018 dédouane l'employeur de protéger ses salariées ?

**Non**, l'employeur doit toujours prévenir et empêcher les risques.

-L'administration peut-elle engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public ?

**Oui**, « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas. »

-Est-ce à la personne harcelée de changer de service ?

**Non**, l'administration étant tenue de protéger les victimes de harcèlement sexuel, elle doit prendre des mesures pour que le harceleur cesse ses agissements. Elle a la possibilité de changer le harceleur d'affectation ou le suspendre provisoirement de ses fonctions

-La personne harcelée doit-elle prouver le harcèlement sexuel ?

**Non**, il est demandé de rassembler des faits, des témoignages, mails qui formeront un faisceau d'indices.

-Un service composé majoritairement de femmes subit des blagues obscènes répétées de la part d'un collègue homme, l'encadrement dit qu'elle/il ne peut rien faire, que ce sont des plaisanteries, est-ce normal ?

**Non**, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salarié-es. La cour d'appel d'Orléans a conclu qu'un harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement d'ambiance.



COMPORTEMENT	DÉFINITION
Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	SÉDUCTION
Faire des blagues sur les blondes	SEXISME
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	SEXISME
Tenir des propos salaces	HARCÈLEMENT SEXUEL
Faire un commentaire sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé	HARCÈLEMENT SEXUEL
Insister après un refus ou une absence de réponse	HARCÈLEMENT SEXUEL
Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	HARCÈLEMENT SEXUEL
Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	HARCÈLEMENT SEXUEL
User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	HARCÈLEMENT SEXUEL
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	HARCÈLEMENT SEXUEL
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	AGRESSION SEXUELLE
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	AGRESSION SEXUELLE
Plaquer une femme contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	AGRESSION SEXUELLE
Forcer une personne à effectuer une fellation	VIOL
Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne de force	VIOL



« PLANCHER COLLANT » ET « PLAFOND DE VERRE » ?

L'un des facteurs explicatifs des inégalités professionnelles, est que le temps des femmes est très différent du temps des hommes. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées, et 30 % d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, notamment pour les ouvrières et employées. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. C'est ce que l'on appelle le « plancher collant ».

Pour les femmes cadres, c'est le « plafond de verre » : l'impossibilité d'avoir une carrière comme d'accéder aux responsabilités, et une pression permanente – ce n'est pas pour rien que le nombre de « burn-out » est deux fois plus élevé chez les femmes.

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le démontre le bilan des 35h, un moyen pour réduire le nombre de temps partiel et créer des emplois.

**Baisser la durée légale de travail à 32h sans perte de salaire** et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité F/H une réalité.

UN KIT SYNDICAL POUR L'ACTION FEMINISTE ?

La commission féministe de SUD sante sociaux vous propose une boîte à outil pour l'action féministe. A retrouver sur [sudsantesociaux.org/feminisme](http://sudsantesociaux.org/feminisme)

# Pourquoi faire grève le 8 Mars ?

## Et bien parce que :

**Nos métiers sont à prédominance féminine et sont moins bien reconnus**, tant au niveau de la pénibilité qu'au niveau financier, que les métiers de niveau égal à prédominance masculine !

**Aide-soignante**, nous bousiller le dos pour 1200€/mois ce n'est pas acceptable,

Les **horaires atypiques** réduisent de 5 ans notre **espérance de vie**,

**Soignantes** nous avons plus de risques de **développer un cancer du sein** quand nous faisons une longue carrière en nuit,

**Animatrice périscolaire**, nous vivons, pour la plupart, dans **une précarité extrême** avec des contrats de 19h en CDI et sommes rémunérées 510€ net par mois,

**Auxiliaire de vie**, nous ne sommes **ni domestiques, ni bénévoles, ni bonnes à tout faire !**

**Assistante sociale**, nous sommes confrontées à la **fatigue compassionnelle** et que celle-ci augmente d'année en année avec les politiques d'austérités qui diminuent les structures d'accueils,

**Sage-femme**, nous serons payées en fin de carrière **17 % de moins** qu'un **ingénieur** hospitalier, pour un recrutement également à bac+5,

Parce qu'on nous demande toujours plus avec toujours moins,

Parce que on ne veut pas des roses ou du chocolat le 8 Mars et des miettes toutes l'année,

Parce que le 8 Mars, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes,

Parce que quand c'est trop, c'est la grève !

## Revendiquons ensemble

- La revalorisation des salaires des métiers du care et à « prédominance féminine »
- La reconnaissance des qualifications, des responsabilités et de la pénibilité de ceux-ci (horaires, amplitude, rythmes de travail),
- L'égalité salariale : à travail égal/salaire égal,
- L'égal accès à la promotion professionnelle et à tous les métiers,
- Le respect des lois et des dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale et des sanctions contre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en la matière,
- La suppression des inégalités persistantes et qui s'aggravent entre les femmes et les hommes malgré le protocole égalité professionnelle qui vient d'être signé pour la Fonction publique et qui comporte malgré tout de nombreux manques,
- De véritables mesures contre les ambiances sexistes et le harcèlement sexuel au travail,
- Un droit à un congé parental strictement partagé entre parents et véritablement rémunéré,
- Le maintien d'un système de retraite par répartition, seul garant d'une solidarité collective juste. Le maintien de « compensations au moment de la retraite suite à des inégalités de carrières »,
- L'arrêt des politiques d'austérité qui entraînent la fermeture des hôpitaux et maternité de proximité mettant en danger la vie des femmes que ce soit pour avorter ou accoucher,
- Des moyens pour pouvoir accueillir dignement les femmes qui portent plainte, les écouter et mettre en œuvre des moyens de protection. L'application de l'ordonnance de protection. L'augmentation des moyens pour les associations qui accueillent les femmes victimes de violences,
- Une éducation non sexiste dès le plus jeune âge.



☎ 01 40 33 85 00

🌐 [sudsantesociaux.org](http://sudsantesociaux.org)

✉ [contact@sudsantesociaux.org](mailto:contact@sudsantesociaux.org)

🐦 @SudSanteSociaux

📘 @FedeSudSanteSociaux

📺 SudSanteSociaux