

Compte-rendu de la journée d'étude du 8 septembre 2021

ÉGALITÉ MIXITÉ

La 1^{ère} journée d'étude du collectif Égalité Mixité de la FNIC CGT a rassemblé 80 participants, dont 24 femmes et 56 hommes, représentant 36 Syndicats de 8 branches professionnelles de notre Fédération.

"La place des femmes dans les luttes et dans les syndicats" a toujours eu du sens dans notre syndicalisme.

La société est divisée en 2 sphères : le domaine public est réservé aux hommes, le privé aux femmes...

Le Code civil de 1804 (napoléonien), qui nous régit et que nos luttes successives détricotent, est conçu ainsi : **la femme n'a pas le droit de travailler et donc de se syndiquer... C'est par la lutte qu'elle l'obtient.**

Mais à chaque fois la société rappelle aux femmes en lutte leur « place », en nommant celles-ci avec petitesse comme "les midinettes" pendant la 1^{ère} Guerre mondiale, ou encore les femmes sont dangereuses avec "les pétroleuses" pendant la Commune de Paris. On les réduit aussi en les nommant « les filles de » comme la lutte chez Chantelle.

À chaque lutte, il y a également une éternelle surprise, comme si c'était la première fois que les femmes se mobilisaient. Mais que font-elles là, leur place est au foyer !

Tout récemment, le même phénomène de déni d'antériorité, avec les Gilets jaunes, créait l'émoi. L'idée aussi que, "si les femmes sont dans la rue, alors c'est important", est ancrée.

"À travail égal, salaire égal" est une revendication constante depuis la fin du XIX^{ème} siècle.

Pourtant l'Histoire est marquée depuis toujours par les luttes permanentes des femmes. En octobre 1789, les « dames des Halles » s'assemblent contre la cherté du pain et marchent jusqu'à Versailles pour interpeller le monarque. En 1976, ce sont les femmes de grévistes de l'usine de La Hague qui se mobilisent tandis que les salariés entrent en grève pour "rendre visibles les risques du travail nucléaire". Revendiquant la stabilité de l'emploi de leurs maris et dénonçant la dégradation des conditions de travail dans l'usine, elles s'organisent en Assemblées générales, envisageant de créer « une coopérative d'achats alimentaires », confectionnent poupées et foulards à vendre en soutien à la grève et mettent en place une garde d'enfants. Comme à chaque fois, leur participation étonne la presse et les syndicalistes.

Aussi, la notion du travail reproductif est révélatrice de cette séparation.

Il est souvent, voire quasiment collé à un travail qui permet la reproduction de la force de travail : éducation des enfants, travail domestique (nettoyage et nourriture)... Il est relégué au second plan, invisibilisé ; Il est considéré comme un prolongement des tâches liées aux femmes. Et c'est pourquoi les métiers qui y sont liés sont dévalorisés.

"À travail égal, salaire égal" est une revendication constante depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Ce à quoi le patronat a répondu par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes ! Alors notre revendication contre la pénibilité du travail, de réduire le nombre de nuits travaillées en augmentant le personnel, améliore les conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

Les modes d'actions des luttes des femmes sont spécifiques et se traduisent

par des chants, des danses.

Dernier en date, les "Rosies" en 2019, lors de la réforme des retraites, « À cause de Macron ».

Mais également l'émergence d'une nouvelle vague féministe mondiale venue du Chili avec « le violeur c'est toi ».

L'après-midi, c'est **"Agir pour l'égalité, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre"** qui nous a mobilisés... au sens propre comme au figuré !

Conférence gesticulée, témoignages, échanges entre les Camarades, données chiffrées indiquées et bien loin de la réalité. 47 % des personnes LGBT+ sont discriminées au moment du recrutement ou pendant le travail. Et ce chiffre ne tient compte que des personnes qui témoignent. Discriminations très rentables pour l'employeur, car elles se traduisent par une non demande des droits des salariés.

Il est toujours bon de le rappeler, notre conception à la Fédération est celle du prisme de l'Égalité.

Nous sommes, en tant que syndicalistes dans nos entreprises, les premiers acteurs de cette lutte. Pas forcément les premiers mais en tout cas toujours présents sur ce terrain. À nous de changer les comportements, de ne plus utiliser de termes homophobes, qui en définitive renvoient toujours à une position de dominé/dominant. D'aucuns pourraient nous rétorquer "Ce n'est pas un sujet puisque, dans l'entreprise, les discriminations sont illégales"... la réalité du terrain est bien loin de cela. ■

À venir un dossier complet dans le Courrier Fédéral.