

Toutes et tous mobilisé-e-s

le 28 avril 2011

L'égalité passe aussi par la reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes, de bonnes conditions de travail et une retraite en bonne santé.

Rendre visible la pénibilité du travail des femmes !

Les problèmes de santé des femmes au travail semblent difficiles à cerner tant par, les employeurs ou les décideurs que par les salariées elles-mêmes.

Cette difficulté s'enracine en partie dans les représentations traditionnelles de l'emploi féminin avec des soi-disant compétences naturelles, et des travaux légers ! Par exemple le travail des soignantes apparaissait sans risque, de telle sorte que soulever des patients n'était pas perçu comme une pénibilité par les infirmières elles-mêmes. Il a fallu un mouvement de grève de grande ampleur en 1989, pour que les infirmières mettent en avant les conditions de travail.

Le travail des femmes est autant marqué par la pénibilité que celui des hommes

Loin d'être protégées, les femmes sont majoritaires parmi les salarié-es atteints de troubles musculo-squelettiques (TMS). Aujourd'hui, ils constituent de loin la principale cause de maladies professionnelles.

49,8 % des femmes actives en France se retrouvent concentrées dans 11 des 86 familles professionnelles répertoriées par l'Insee (agent d'entretien, enseignante, vendeuse, employé-e, secrétaire, aide-soignante, infirmière, aide à domicile, métiers de l'action sociale, assistante maternelle, coiffeuse, femmes de ménage, femmes de chambre...).

Ces professions à prédominance féminine présentent de nombreuses pénibilités, qui rentrent dans les douze critères de pénibi-

*Enquête du ministère du Travail
SUMER en 2003*

- ➡ 58 % des troubles (TMS) déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes ;
- ➡ les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins ;
- ➡ 37 % des femmes déclarent vivre un « mal-être » au travail, contre 24% des hommes) ;
- ➡ les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence.

lité, élaborés par le patronat et les organisations syndicales en 2008 : travail très répétitif, travail permanent sur écran, travail morcelé (« abandonner une tâche pour une autre plus urgente »), postures contraignantes, port de charges lourdes (manutention des patients, remplissage des rayons, passage des articles en caisse...), environnement agressif (exposition aux infections, à la violence, aux agressions verbales), exposition à certains produits chimiques nocifs (nettoyage, photocopie, médicaments, radiothérapie), travail de nuit...

Les conditions d'emplois des femmes sont souvent des facteurs aggravant des conditions de travail : postes peu qualifiés, emplois précaires (CDD, CDI instable, temps partiel subi, intérim), chômage...

Pour le même type d'emploi, la répartition du travail n'a pas les mêmes effets sur la santé ou le parcours professionnel, selon que l'on est une femme ou un homme : par exemple, dans les sociétés de nettoyage, les hommes (moins nombreux) conduisent les machines (17 % contre 2 % de leurs homologues féminines) et portent les sacs (15 % contre 4 %), tandis que les femmes lavent les toilettes et passent le balai manuellement.

La pénibilité bafouée dans les réformes gouvernementales

Le gouvernement refuse toujours de prendre en compte les propositions des organisations syndicales en maintenant exclusivement son approche médicale de la pénibilité dans le secteur privé (voir projets de décrets « pénibilité » qu'il propose pour l'application de la réforme des retraites de 2010).

Il a supprimé définitivement le départ anticipé pour les infirmières qui rentrent dans la Fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} décembre 2010. Les anciennes ont un droit d'option personnel : augmenter leur salaire en échange de la perte du départ anticipé à la retraite !!! C'est une attaque du droit des femmes : cette discrimination fait perdre une chance de rester en bonne santé. Pourtant ce n'est que justice sociale de maintenir la reconnaissance de la pénibilité et de l'élargir aux salarié-es qui travaillent dans les mêmes conditions et dont l'espérance de vie moyenne est amputée de plusieurs années.

Pour l'amélioration des conditions de travail des femmes et la reconnaissance de la pénibilité

La CGT propose :

- ▣ faire de l'amélioration des conditions de travail et de la construction du bien-être au travail, un des leviers de l'égalité professionnelle ;
- ▣ développer une approche sexuée en matière de « santé au travail », « conditions de travail », prévention des risques organisationnels et psychosociaux..., dans le rapport de situation comparée, le document unique d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, et aussi dans toutes les négociations stress, senior, articulation des temps...

Cumul de travail salarié et de travail domestique pour les femmes : la deuxième journée !

Une enquête européenne montre que les femmes travaillent plus que les hommes si l'on additionne les temps du travail rémunéré et du travail domestique dit non rémunéré : 80 % des travaux familiaux sont réalisés par les femmes... Cette addition de travaux expose à des risques plus importants, et contribue aussi à une dévalorisation sociale (et salariale !).

La durée du travail des femmes occupées à temps partiel est supérieure à celle des hommes occupés à temps plein si l'on tient compte du travail intensif « à la maison ».

Les organisations du travail doivent permettre l'articulation vie au travail et vie familiale pour les femmes et les hommes, en particulier pour permettre le partage des tâches domestiques.

Durée totale du travail dans l'Europe des 27 en 2005

	Travail rémunéré	Travail non rémunéré	Total
Femmes temps plein	40 h	23 h	63 h
Femmes temps partiel	21,3 h	32,7 h	54 h
Hommes temps plein	43,1 h	7,9 h	51 h
Hommes temps partiel	23,5 h	7,3 h	30,8 h

Source : Fondation de Dublin, Enquête sur les conditions de travail.

Légalement, les employeurs ont la responsabilité du bien-être au travail ;

- ▣ analyser le travail réel pour rendre visible les compétences et le professionnalisme technique et relationnel de métiers féminins ;
- ▣ imposer la mixité des filières, et élargir ainsi le champ des métiers proposés aux femmes et aux hommes.

La CGT exige de toute urgence l'ouverture de négociations pour la prise en compte de la pénibilité pour une retraite en bonne santé : les femmes et les hommes ayant travaillé dans des conditions pénibles ou astreignantes doivent pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à taux plein.

Les femmes doivent prendre toute leur place dans la mobilisation du 28 avril 2011 pour porter leurs revendications.