



Grève féministe le 8 mars :

La conquête des droits des femmes toujours d'actualité

Précarité au CMN : les femmes en première ligne

Pour la CGT, le statut de fonctionnaire – tel que pensé et voulu en 1946 et conforté en 1983 – est le plus protecteur en terme de protection individuelle et collective. Contrairement au CDI, il ne se veut pas clientéliste en terme de recrutement ou de rémunération, moins discriminatoire (concours) avec un déroulement de carrière accessible à toutes et tous. Bien évidemment les politiques libérales ont mis à mal ce statut.

Cette présentation en chiffres qui va d'un statut le plus protecteur au moins protecteur montre que plus les emplois sont précaires, plus ils sont dévolus aux femmes.

Statut	% Femmes
Fonctionnaires affectés	48,58%
Contractuels permanents (CDI)	63,35%
Contractuels non-permanents (CDD)	65,98%
Vacataires (animatrices du patrimoine et conférenciers)	79,69%

*Source : Rapport social unique 2020

Se pose également la question de la revalorisation des métiers à prédominance féminine (administratif, caisse-vente, médiation...) mais aussi de la politique du CMN qui consiste à fragmenter artificiellement les contrats au mois le mois précarisant encore plus les métiers les plus féminisés. A croire qu'au 21^{ème} siècle, le salaire d'une femme reste un revenu d'appoint !



Les femmes sont également en première ligne quand il s'agit d'externaliser les missions. Ainsi, le 1^{er} métier à avoir massivement subi les externalisations est celui du nettoyage qui est en grande majorité occupé par des femmes souvent d'origine étrangère et donc encore plus fragilisées. De même, la dernière tendance en matière d'externalisation est celle qui porte sur les métiers de la médiation (animatrices du patrimoine et conférenciers). Ainsi, le CMN pousse à la fois à l'auto-entrepreneuriat tout en externalisant massivement à des prestataires extérieurs (Ile de France, Carnac, Mont Saint-Michel...) ce qui en plus coûte très cher à l'établissement.

C'est pourquoi nous revendiquons : la fin de l'externalisation des missions et leur ré-internalisation ainsi que des hausses de salaires pour tou.te.s en particulier dans les métiers féminisés.

Temps de travail : travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous !

Souvent les femmes voient leur temps de travail et leurs carrières interrompus, fragmentés (grossesses, maternité, proche aidant...). Ainsi, alors qu'elles sont souvent moins bien rémunérées, c'est une double peine, voir triple si on prend en considération la double journée que vivent de nombreuses femmes en charge du quotidien (tâches ménagères et familiales...). Elles sont encore largement plus nombreuses à subir les temps partiels subis et choisis. Parallèlement, l'ensemble des collectifs de travail au CMN sont en sous-effectif mettant les agents individuellement et collectivement en surcharge de travail et en souffrance. **C'est pourquoi la CGT revendique la création de 150 postes au CMN et la réduction du temps de travail à 32 heures. Cela permettrait un meilleur partage du travail mais aussi des tâches domestiques.**

La CGT a également milité pour que le CMN adhère au programme 148 de l'action sociale interministérielle permettant à tous les agents du CMN de bénéficier de places en crèches. Chose faite depuis 2021 !

Violences faites aux femmes : la peur doit changer de camp !

Les violences faites aux femmes sont souvent minimisées consciemment ou inconsciemment. On peut parler de « drague lourde » alors qu'il s'agit de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle quand il s'agit de viol, de « séducteur » quand l'individu est un prédateur sexuel. Les mots ont leur importance pour prendre la mesure d'agissements déviants qui n'ont de place ni dans la sphère privée ni dans la sphère professionnelle. Sur les violences faites aux femmes, le CMN a déjà pris des mesures de protection pour des victimes et de sanctions pour des agresseurs. Pour autant, ces questions restent encore trop taboues et ne remontent pas suffisamment auprès de celles et ceux qui peuvent agir : hiérarchie, drh, représentants du personnel... **Il faut que le CMN donne les moyens à la parole de se libérer en informant massivement les agents sur les démarches à suivre et en multipliant dans tous les services les formations sur les violences sexistes et sexuelles.**

On regrette que le CMN ait pris l'option de faire des logements étudiants au domaine national de Saint-Cloud alors que les logements de fonctions et sociaux manquent mais également **des logements d'urgence pour des femmes et enfants victimes de violences. Ce que nous revendiquons depuis 2018.**

La CGT n'est pas exempte des maux de la société. C'est pourquoi, elle a mis en place des outils comme la cellule de veille confédérale contre les violences sexistes et sexuelles et n'a pas hésité récemment à suspendre un membre de la commission exécutive confédérale accusé de violences sexistes et sexuelles par une camarade de la CGT. La CGT a fait le choix de mettre sur un pied d'égalité la présomption d'innocence et la présomption de sincérité par une mesure conservatoire le temps d'attendre les résultats de l'enquête.



CECI N'EST PAS UN COMPLIMENT : C'EST DU SEXISME.



CECI N'EST PAS UNE DÉLICATE, ATTENTION : C'EST UNE HUMILIATION.

Ensemble mettons fin aux inégalités :

le 8 mars, journée de grève et de mobilisation partout en France

Paris, le 28 février 2022.



61, rue de Richelieu 75002 Paris ☎ 01.40.15.51.70

Mel : snmh.cgt@gmail.com / Internet : www.cgt-culture.fr / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>