



FÉDÉRATION NATIONALE
ÉQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT

ANALYSER ET COMPRENDRE
LES SYSTÈMES
POUR LES COMBATTRE

Notre pôle ministériel

Nos agentes

Le féminisme, prochaine grande conquête sociale ?

#7 - 15 septembre 2026

IMPULSION

**Bulletin d'information des agents des ministères chargés de l'écologie, des transports, du
logement et des relations avec les collectivités territoriales**

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement - CGT

**Directeur de publication Ivan Candé
Directeur de la rédaction Benjamin Briant
Conception et réalisation Arnaud Laffon**

**Ont participé à la rédaction de ce numéro :
Ivan Candé - Isabelle Lepla - Collectif Femmes Mixité FNEE - Claude Lerouge
Contact : fnee@equipement.cgt.fr**

Site : www.fnee-cgt.fr

Impression : Rivet Presse édition SARL

SIRET : 405 377 979 00019

BP 15577

24 rue Claude-Henri Gorceix

87022 Limoges Cedex 9



#7 - 15 septembre 2026

IMPULSION

Sommaire

LE MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	4
ÉDITORIAL	5
COMPRENDRE CE QUE LES FEMMES ONT DÛ ARRACHER	7
LE RENDEZ-VOUS MANQUÉ	11
LES VIOLENCES	15
LES CORPS ET LES VIES	21
AGIR	33
LECTURES	37

Le mot du secrétaire général

Ce numéro d'Impulsion n'est pas tout à fait comme les autres, et il fallait qu'il en soit ainsi. Il a été conçu, porté et écrit par le collectif Femmes mixité de notre fédération, avec le concours du collectif CGT de l'IGN, sous la direction de rédaction d'Isabelle Lepla. La fédération leur a confié les clés du numéro, et ce qui suit démontre qu'elle a eu raison.

On y lira des chiffres qui accusent, des mécanismes qui expliquent, des combats qui s'organisent. On y lira surtout une conviction que la FNEE-CGT fait sienne sans réserve : l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas un supplément d'âme du syndicalisme, elle en est un front central. Un syndicat qui tolère en son sein ou dans les services ce qu'il dénonce à la tribune n'est pas crédible ; une fédération qui laisse ses agentes percevoir durablement moins que leurs collègues masculins à travail égal a échoué à sa mission première. Le lecteur trouvera dans ces pages de quoi comprendre, de quoi agir, et de quoi débattre. C'est exactement ce qu'Impulsion doit être.

La parole est au collectif.

Ivan Candé,
secrétaire général de la FNEE-CGT

Éditorial

Le féminisme, prochaine grande conquête sociale ?

Ce numéro d'Impulsion ne pouvait être qu'un numéro sur la situation des femmes. Pas par souci de représentation mais parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est, depuis toujours, un combat central de la CGT, et qu'elle se heurte au Ministère de la transition écologique comme ailleurs à des résistances qu'il faut nommer pour les vaincre.

Nous sommes un collectif de syndicalistes, agentes et agents du pôle ministériel et de ses établissements publics, qui avons voulu construire ce numéro à plusieurs voix. Vous y trouverez des analyses chiffrées tirées des rapports sociaux uniques, des décryptages juridiques sur la directive européenne de transparence salariale, une plongée dans les mécanismes du masculinisme et de la culture du viol, un dossier sur la santé des femmes au travail trop souvent pensée pour un « homme moyen », et une réflexion sur les liens entre luttes féministes et luttes environnementales — au cœur de ce que nous sommes, agentes et agents d'un ministère de l'environnement.

Notre féminisme est anticapitaliste. Nous ne dissociions pas la lutte contre les inégalités de genre de la lutte contre l'exploitation au travail : ce sont les mêmes logiques de domination qui assignent les femmes aux tâches les moins valorisées, qui maintiennent le travail domestique dans l'invisibilité, et qui permettent à un système économique de fonctionner sur le dos de celles qui soignent, élèvent, nettoient, soutiennent — gratuitement ou presque. Reconnaître la charge mentale, le travail domestique, le soutien émotionnel comme un travail à part entière, c'est une bataille syndicale, pas seulement une bataille culturelle.

Ce numéro est aussi un outil. Nous avons voulu qu'il serve concrètement aux agentes et aux agents : connaître ses droits en matière de maternité, savoir nommer une violence sexiste, comprendre ce que change — ou ne change pas — la directive européenne sur la transparence des salaires, identifier les leviers d'action dans son service. Parce qu'à la CGT, nous pensons que l'égalité professionnelle ne se décrète pas : elle se construit, collectivement, par le rapport de force et par le droit.

Vous trouverez aussi, au fil des pages, des encarts « Et vous ? » : des questions simples pour vous situer dans votre propre service, vos propres pratiques. Ce numéro n'a pas vocation à rester à distance de vos expériences ; il a vocation à les éclairer.

Bonne lecture, et n'hésitez pas à nous écrire pour réagir, contribuer, ou simplement nous dire ce que vous avez vécu. Ce journal est aussi le vôtre.

Le collectif Femmes mixité de la FNEE CGT



I - Comprendre ce que les femmes ont dû arracher

Brève histoire du féminisme au travail

Avant d'être un protocole d'accord, une ligne de revendication ou un indicateur statistique, l'égalité professionnelle est une conquête. Une conquête que l'histoire enseigne à ne jamais tenir pour acquise, parce qu'elle n'a jamais été accordée : elle a toujours été arrachée.

1789-1945 : les fondements d'une exclusion

La Révolution française proclame en 1789 les droits de l'homme et du citoyen. Elle exclut délibérément les femmes de la citoyenneté. Olympe de Gouges rédige en 1791 sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne ; elle est guillotinée deux ans plus tard. Le message est clair dès l'origine : l'égalité se négocie au prix de la résistance organisée, rarement au prix de la bonne volonté des dominants.

Le Code civil napoléonien de 1804 consacre pendant plus d'un siècle l'incapacité juridique de la femme mariée. Elle ne peut ni ouvrir un compte bancaire, ni signer un contrat, ni exercer une profession sans l'autorisation de son mari. C'est dans ce cadre que se développe, au XIX^e siècle, le mouvement ouvrier. Les femmes y sont présentes, tisserandes, ouvrières du tabac,

employées des postes, mais souvent reléguées dans les instances, parfois exclues des syndicats au nom d'une « question sociale » qui les priaient d'attendre. La CGT, fondée en 1895, met du temps à intégrer les revendications féminines comme siennes. Mais elle le fait, et cela la distingue.

En 1944, les femmes obtiennent le droit de vote, cent cinquante ans après les hommes, et seulement parce que la Résistance en a fait un symbole de la République renouvelée. Un an plus tard se produit un fait peu connu mais qui nous concerne directement : c'est dans la fonction publique d'État que les femmes obtiennent en premier le droit de travailler sans autorisation maritale. Le statut général de 1946 pose le principe d'égalité de traitement. Ce n'est pas un détail de notre histoire : c'est notre histoire.

1945-1990 : les textes et leur contournement

L'égalité est inscrite dans les textes. Elle n'est pas dans les faits. Le statut général de 1946 prévoit l'égalité de salaire, et les femmes fonctionnaires continuent de percevoir des traitements inférieurs, exclues de certains corps, maintenues dans les catégories subalternes. Ce n'est pas la loi qui produit l'égalité : c'est le rapport de forces qui contraint à l'appliquer.

En 1965, la femme mariée peut enfin ouvrir un compte bancaire seule, ce qui aurait dû aller de soi. En 1970, le Mouvement de libération des femmes fait irruption dans le champ politique français, avec une radicalité qui bouscule les organisations syndicales elles-mêmes. La question n'est plus seulement « quels salaires pour les femmes ? » ; elle devient : pourquoi le travail domestique est-il invisible ? Pourquoi la maternité coûte-t-elle toujours aux femmes et jamais aux hommes ? Pourquoi les métiers exercés majoritairement par des femmes sont-ils systématiquement dévalorisés ? Ces questions traversent la CGT. Le débat interne est réel, parfois douloureux. La réponse syndicale mettra du temps à mûrir. Elle s'affirmera.

La loi Roudy du 13 juillet 1983 constitue la première avancée législative significative dans le domaine de l'égalité professionnelle dans les entreprises et les administrations. Elle impose des rapports de situation comparée, des plans d'action, une obligation de négociation. Elle est adoptée au terme d'un rapport de forces dans lequel les organisations syndicales ont joué un rôle déterminant. C'est la leçon constante de cette histoire : rien n'a été donné. Tout a été arraché.

1990-2026 : l'institutionnalisation et ses limites

Les textes se multiplient. La loi Génisson de 2001 renforce les obligations de négociation dans les entreprises. La loi Copé-Zimmermann de 2011 impose des quotas dans les conseils d'administration. La loi Sauvadet de 2012

introduit dans la fonction publique l'obligation de nominations équilibrées à 40% dans l'encadrement supérieur. L'accord inter-fonctions publiques du 8 mars 2013 pose un cadre transversal. Au sein de notre pôle ministériel, la première charte relative à l'égalité professionnelle date de 2010; le protocole d'accord de 2019, co-signé par la FNEE-CGT, en est l'héritier le plus abouti. Et en 2025, la CGT a refusé de signer le protocole suivant, parce qu'il organisait le recul. On lira plus loin pourquoi.

Ce que l'histoire enseigne, c'est que les textes ne se suffisent pas. Chaque avancée a été arrachée par une mobilisation collective. Chaque recul s'est produit dans les périodes où cette mobilisation s'est relâchée. L'institutionnalisation des droits est une étape nécessaire; elle n'est pas une étape suffisante.

L'histoire n'est pas terminée.





Chapitre II - Le rendez-vous manqué

PROTOCOLE ÉGALITÉ 2025-2028 : POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ

Bilan d'un rendez-vous manqué pour le progrès social

En avril 2025, après un cycle de négociations particulièrement rigide, le projet de protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2028 a été soumis à la signature des organisations syndicales. À l'issue d'une analyse rigoureuse, la décision a été prise de ne pas apposer notre signature sur ce texte. Retour sur les points de rupture.

L'illusion d'un progrès sans moyens financiers

Dès 2025, il apparaissait que ce texte était moins ambitieux que le précédent, marqué par une forte empreinte d'austérité budgétaire. Alors que notre demande portait sur un budget dédié et sanctuarisé pour chaque mesure corrective, l'administration s'est contentée de formules évasives. Signer ce protocole aurait été perçu comme une validation d'une politique d'affichage plutôt que d'une politique d'action réelle.

L'indigence des moyens pour les référents égalité

En 2025, un point de crispation majeur a également concerné le statut et

les moyens d'action des référents égalité professionnelle. Le texte soumis à la signature ne prévoyait aucune décharge de temps de travail sanctuarisé pour l'exercice de cette mission.

Le rejet du traitement des pathologies menstruelles

Le point de rupture le plus symbolique a concerné la santé des agentes. Notre revendication portait sur la création de 12 jours d'autorisation spéciale d'absence par an pour les pathologies menstruelles invalidantes. L'administration a opposé une fin de non-recevoir, proposant à la place le télétravail de crise. Cette proposition a été refusée car elle consistait à nier la douleur physique en demandant aux agentes de travailler malgré leur incapacité, et créait une rupture d'égalité majeure avec les agentes dont les postes ne sont pas télétravaillables.

Des avancées trop timides sur les violences sexistes et sexuelles

Sur le volet des violences sexistes et sexuelles, les propositions de l'administration sont restées en deçà des enjeux de l'époque. Le texte prévoyait une meilleure prise en charge des signalements, mais refusait d'accorder des moyens concrets aux référents VSS issus des représentants du personnel. Nos exigences portaient notamment sur la présomption de victime et la reconnaissance automatique en accident de service pour les faits survenus au travail, un accès prioritaire à des logements d'urgence pour les victimes, et un guide ministériel contraignant sur la prise en charge des violences intrafamiliales.

LA et établissements publics: des garanties insuffisantes

Enfin, le protocole de 2025 restait flou sur les nouveaux défis. Des alertes avaient été émises sur les risques de l'intelligence artificielle pour les métiers féminisés, demandant des études d'impact préalables qui n'ont jamais été garanties. De même, l'application du protocole dans les établissements publics restait trop incertaine, l'administration refusant d'imposer des sanctions en l'absence de rapport de situation comparée ou de plan d'action réel.

En refusant de signer ce texte en 2025, la CGT a choisi la cohérence: l'égalité professionnelle nécessite des actes et des budgets, et non de simples promesses sans lendemain.

Savez-vous qui est votre référent ou référente égalité? Connaissez-vous les moyens — ou l'absence de moyens — dont elle ou il dispose réellement pour exercer cette mission? Si vous l'ignorez, c'est une question à poser sans attendre à votre direction RH.

Le précédent de 2019: ce qui avait été signé, ce qui n'a pas été tenu

Le 23 octobre 2019, la FNEE-CGT co-signait avec l'administration un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle: six axes, vingt-huit mesures, un plan d'action chiffré. Un observatoire des rémunérations devait publier chaque année un point de situation comparée; des études sur cohortes genrées devaient objectiver les blocages de carrière; chaque établissement public devait négocier son propre plan d'action avant 2021; les données genrées sur l'indemnitaire devaient être présentées annuellement en instance.

À l'expiration du protocole en 2022, aucun bilan systématique de ces engagements n'avait été produit. L'observatoire n'a jamais publié. Les études de cohortes n'ont pas été lancées. Le suivi des plans d'action des EP est resté hors de portée des organisations syndicales.

C'est ce précédent qui éclaire le refus de 2025: signer un texte encore moins ambitieux que celui dont les engagements n'avaient déjà pas été tenus aurait été cautionner l'organisation méthodique du recul.





Chapitre III - Les violences

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS): COMPRENDRE LE SYSTÈME POUR MIEUX LE COMBATTRE

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) n'est pas seulement une question de sécurité individuelle, mais un enjeu politique, social et économique majeur. Dans une démarche d'éducation populaire, il est essentiel de décrypter les mécanismes qui sous-tendent ces violences pour transformer durablement nos environnements, notamment au travail.

Le patriarcat et la culture du viol : un système global

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des faits isolés mais s'inscrivent dans une société patriarcale. Ce système d'organisation sociale privilégie les hommes — particulièrement blancs et hétérosexuels — en leur attribuant davantage de pouvoir, de richesses et d'opportunités.

La culture du viol est l'ensemble des attitudes qui minimisent ou banalisent les violences sexuelles. Elle repose sur plusieurs piliers. Le déni de la réalité d'abord : contrairement au mythe de l'agresseur inconnu dans une ruelle sombre, 91 % des victimes de viol connaissent leur agresseur. L'invisibilisation

des agresseurs ensuite : les auteurs de violences ne sont pas des « monstres » marginaux, mais des hommes ordinaires issus de toutes les classes sociales — 97 % des auteurs de VSS sont des hommes. La culpabilisation des victimes, enfin : la société interroge souvent la tenue, l'alcoolisation ou le comportement des victimes au lieu de questionner l'agresseur.

Le système de domination patriarcal frappe particulièrement les plus jeunes : en France, un enfant est victime de violences sexuelles toutes les trois minutes, et l'inceste, paroxysme de cette domination, reste trop souvent protégé par la loi du silence au sein des familles.

Un cadre juridique pour nommer la violence

Pour combattre les VSS, il faut savoir les nommer. Le droit français distingue actuellement plusieurs niveaux d'infractions. L'agissement sexiste désigne tout comportement lié au sexe d'une personne qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement dégradant dans le cadre du travail. L'outrage sexiste et sexuel sanctionne une expression ou un comportement outrageant à caractère sexiste ou sexuel dans l'espace public ou privé. Le harcèlement sexuel vise des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité — le chantage sexuel, lui, est assimilé au harcèlement dès la première occurrence. L'agression sexuelle est un acte sexuel imposé par une personne à une autre personne sans pénétration sans consentement. Le viol, enfin, est un crime défini par tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital non consenti.

Agir et transformer les pratiques

Le milieu professionnel n'est pas épargné : deux femmes sur cinq ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Face à cela, l'action collective est une clé. Les syndicats comme la CGT accompagnent les victimes et militent pour la présomption de sincérité, cette notion qui permet de ne plus réduire les femmes au silence, alors que moins de 1 % des violeurs sont condamnés aujourd'hui.

La lutte contre les VSS est aussi une affaire d'hommes, qui passe par des changements de comportements simples mais essentiels : respecter le consentement manifeste en n'entrant pas dans l'espace vital d'autrui sans accord clair, cesser l'objectivation en favorisant l'adelphté — un rapport d'égalité bienveillant sans dimension genrée —, partager l'espace public en faisant l'effort de se pousser sur le trottoir, et refuser les blagues dévalorisantes qui créent un climat d'insécurité.

Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Contactez la CGT.

Et vous ? Connaissez-vous la procédure de signalement de votre service ou de votre établissement, et savez-vous vers qui vous tourner pour être accompagné-e ?

Le masculinisme au travail : le meilleur allié du patronat et de l'extrême droite

Longtemps resté dans la sphère privée ou numérique, le masculinisme qui vise à promouvoir les intérêts des hommes au détriment de ceux des femmes, s'installe désormais ouvertement sur les lieux de travail. Entre remise en cause des droits des femmes et comportements toxiques, ce mouvement n'est pas qu'une dérive culturelle : il constitue aujourd'hui un socle électoral majeur pour l'extrême droite, avec des conséquences directes pour l'unité des salarié.es.

Sur le terrain : un poison pour le collectif

Le masculinisme au travail se manifeste par une hostilité envers l'égalité professionnelle. On l'observe à travers le dénigrement des compétences — remise en cause systématique de l'autorité ou de l'expertise des collègues femmes —, le refus de la sécurité au travail — valorisation de la prise de risque inutile au nom d'une conception viriliste du métier —, et le sabotage de la solidarité, à travers la création de « clubs d'hommes » qui excluent les travailleuses et brisent la cohésion nécessaire pour peser face à la direction.

Un moteur électoral pour l'extrême droite

Il faut nommer les choses : les adeptes de ces thèses constituent désormais une partie solide et active de l'électorat d'extrême droite. Ce vote masculiniste repose sur un échange cynique. L'extrême droite flatte cet électorat en lui promettant de restaurer une hiérarchie patriarcale traditionnelle, faisant du féminisme le bouc émissaire de la crise sociale ; et en focalisant la colère sur les femmes ou les minorités, elle détourne ces travailleurs des revendications sur le salaire, l'égalité professionnelle et les conditions de travail. Le résultat est sans appel : alors qu'ils pensent voter pour leur fierté, ces électeurs soutiennent des partis qui, à l'Assemblée, votent contre l'augmentation du SMIC, pour la casse du code du travail et s'abstiennent au Parlement européen sur la directive sur la transparence salariale.

Le piège du « tous contre tous »

Pour le patronat, la montée du masculinisme et son expression électorale sont une aubaine. Un travailleur qui passe son temps à contester la place de sa collègue est un travailleur qui ne conteste pas sa fiche de paie. L'extrême droite utilise le masculinisme pour morceler la classe ouvrière, transformant des col-

lègues de combat en adversaires de genre. La division est l'arme la plus efficace pour empêcher toute victoire syndicale d'ampleur.

La réponse syndicale : unité et égalité

Face à cette infiltration idéologique, la CGT doit réaffirmer une vérité simple : le sexisme est un outil de gestion patronale. Lutter contre le masculinisme, c'est protéger la santé de tous les travailleurs. Combattre l'extrême droite, c'est empêcher que nos rangs soient pollués par des idéologies qui servent, in fine, les intérêts des plus riches.

Le masculinisme au travail est le marchepied de l'extrême droite. En s'attaquant à l'égalité, ces militants s'attaquent à la base même du syndicalisme : la solidarité. Notre combat est de rappeler que la dignité ne se gagne pas en écrasant sa voisine de bureau, mais en se tenant debout, ensemble, face à ceux qui exploitent notre travail.

Loi intégrale contre les violences sexuelles : les solutions existent, imposons-les !

Portée par plus de 150 organisations dont la CGT dès l'origine — associations féministes et de protection de l'enfance, juristes, syndicats —, la Coalition féministe et enfantiste exige une loi cadre intégrale contre les violences sexuelles. Près de 130 propositions concrètes sont sur la table. Reste à imposer leur mise en œuvre.

Femmes et enfants : un même système patriarcal

Si la coalition porte d'une même voix la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants, ce n'est pas un hasard : ces violences procèdent du même schéma patriarcal. Domination masculine et domination adulte s'articulent au sein de la famille, du couple, du travail et des institutions, où les corps des femmes et des enfants sont traités comme disponibles et leur parole systématiquement mise en doute. Combattre l'inceste et combattre les violences conjugales ou sexuelles au travail, c'est s'attaquer à un seul et même système. C'est pourquoi la réponse doit être intégrale : une loi cadre couvrant l'ensemble du continuum des violences, pilotée au plus haut niveau de l'État et coordonnant tous les ministères concernés, plutôt que des mesures éclatées et cosmétiques.

Prévenir : éduquer, protéger, tarir la source

Premier pilier des propositions : la prévention. La coalition exige l'application effective de l'éducation à l'égalité et à la vie affective et sexuelle dès l'école, la formation de l'ensemble des professionnels au contact des enfants, et une lutte résolue contre l'industrie pornocriminelle qui fabrique et diffuse la

culture du viol. Pour les enfants, elle propose la création d'une infraction spécifique d'inceste et l'imprescriptibilité des violences sexuelles qui leur sont infligées.

De la plainte au soin : refonder la prise en charge

Deuxième pilier : mettre fin au parcours de la combattante. Les propositions prévoient des brigades spécialisées pour recueillir les plaintes, l'aide juridictionnelle dès le dépôt de plainte, l'interdiction des enquêtes sur le passé sexuel des victimes, des actes d'enquête obligatoires et des décisions de justice motivées, le maintien des cours d'assises pour juger les viols et une justice formée et spécialisée. Côté soin : remboursement à 100 % de la prise en charge du psychotraumatisme et des centres d'accueil d'urgence ouverts 24h/24, sur le modèle belge. Le tout financé à la hauteur de l'enjeu :

Le travail, un front central : responsabiliser les employeurs

De nombreuses violences sexuelles sont commises au travail, là où les rapports de domination sont exacerbés par la dépendance économique — un terrain que les syndicats connaissent bien. La coalition propose de rendre enfin effectives les obligations de détection, de protection et d'accompagnement : sanctions contre les employeurs sans plan de prévention ni procédure de signalement, prise en charge par l'employeur des frais engagés par les victimes, et protection de l'emploi des femmes victimes de violences. Autant de revendications qui rejoignent directement notre action syndicale quotidienne contre les VSS, dans le privé comme dans la fonction publique.

Une victoire d'étape, la mobilisation continue

La pression paie : après le rejet du projet de loi S.U.R.E, jugé très en deçà des enjeux, la coalition a arraché une première victoire d'étape avec la mise à l'agenda de la loi intégrale. Des marches citoyennes ont fait résonner cette exigence à Paris et dans des dizaines de villes. Mais une mise à l'agenda n'est pas une loi votée, ni financée et encore moins appliquée : rien ne sera obtenu sans rapport de force. Mobilisons-nous, sur nos lieux de travail comme dans la rue. Les solutions existent — imposons-les !

Les 130 propositions de la coalition : www.loi-integrale.fr



Chapitre IV - Les corps et les vies

Ecologie et féminisme : même combat !

On pourrait s'étonner de l'écriture d'un numéro entier d'Impulsion sur les conditions de travail et de vie des femmes. Cela serait oublier l'importance des engagements féministes de la CGT. Cependant, à la Fédération Nationale Equipement Environnement, nous voulions insister sur un aspect de cette question : les liens forts entre les enjeux féministes et environnementaux.

Les femmes sont les premières victimes des atteintes à l'environnement

Parce qu'elles sont malheureusement en charge de la grande majorité des tâches de soins, les femmes sont souvent les premières victimes des atteintes à l'environnement. Ainsi, elles ont plus de travail lors des canicules qui se répètent à cause du changement climatique qu'elles soient auxiliaires de vie, aidante de personnes âgées ou en charge de nourrissons. Comme l'a documenté la scientifique et militante Wangari Maathai : les femmes kényanes doivent marcher pendant des jours pour rapporter de l'eau qui autrefois était autrefois proche. Et, ce sont les femmes tsiganes qui soignent les enfants atteints d'asthme ou de bronchiolite à cause de la pollution de l'air importante sur les lieux d'accueil des gens du voyage (voir le film "nos poumons c'est du béton").

Le patriarcat naturalise les femmes

Les penseuses (Sylvia Féderici, Starhawk, Colette Guillaumin,...) observent, lors de la renaissance et du temps des lumières, un mouvement d'appropriation de la nature et du corps des femmes similaire. A cette période, la religion ne suffit plus à justifier l'exploitation des femmes et les systèmes politiques en place vont utiliser l'argument de la nature des femmes pour poursuivre leur oppression. Parce qu'elles auraient des utérus et des seins, elles seraient moins douées de raison que les hommes et plus influençables. Ce stéréotype a ainsi permis par exemple le massacre des sorcières ou justifier longtemps de ne pas octroyer le droit de vote aux femmes (elles voteraient ce que le curé leur indiquerait). Ainsi, les femmes sont "naturalisées" ou animalisées et la nature est féminisée. On parle par exemple de "mère nature". Cette assimilation femme-nature permet l'appropriation du corps des femmes au même titre que l'appropriation de l'environnement. Ainsi, la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre la destruction de notre environnement doivent se réfléchir ensemble.

Des luttes célèbres ...

Ainsi, de nombreux mouvements sociaux ont fait le lien entre ces deux appropriations. C'est le cas du mouvement Chipko en Inde en 1973 où des femmes se collent à des arbres pour éviter qu'on les coupe. C'est le cas aussi des luttes anti-nucléaires des années 70 et 80 aux Etats-Unis et en Grande Bretagne avec notamment les femmes de Greenham Common qui ont campé en non-mixité pendant des mois pour éviter l'installation de missiles nucléaires. Enfin, on peut citer l'exemple de la grève des ventres lancée au début des années 70, portée par des militantes écoféministes qui dénonçaient une société patriarcale et industrielle menant la planète à sa destruction, et appelaient à ce que les hommes perdent le pouvoir pour que la Terre redevienne verte.

... et des luttes quotidiennes

De plus, les femmes aujourd'hui sont souvent à l'avant-garde des actions pour tenter d'enrayer la destruction de notre environnement. Parce que ce sont elles qui sont majoritairement en charge des tâches notamment liées à l'alimentation, ce sont elles qui tentent d'introduire davantage de repas sans viande ou zéro déchet. Ces initiatives sont parfois retardées par des conjoints récalcitrants, qui ont moins d'intérêts pour ces sujets. En sommes, les femmes sont en lutte au quotidien pour garder un environnement suffisamment sain pour leurs enfants.

Si l'on travaille pour les ministères de l'environnement, c'est souvent parce que nous avons une sensibilité pour les questions liées à l'écologie. Cependant, ces idées sont parfois confrontées à un sentiment de grande impuissance dans un ministère qui n'a pas les moyens d'agir. Ce sont souvent nous, les femmes, qui portons les collectifs écoresponsabilité ou qui subissons les conséquences psychologiques d'avoir un métier qui a du sens mais sans les moyens de son action. Contre tout ça, le militantisme, et notamment le syndicalisme à la CGT, est une porte de secours que l'on vous encourage à emprunter.





Femmes, plantes et savoirs

Accès négocié à la botanique savante et résistance des savoirs vernaculaires (France, XVIII^e siècle)

D'après l'article d'Émilie-Anne Pépy — *Une histoire des femmes et des savoirs*

Dans un article publié en 2020 (Clio. Femmes, Genre, Histoire), l'historienne Émilie-Anne Pépy éclaire une réalité longtemps occultée par l'histoire des sciences: au siècle des Lumières, les femmes entretiennent avec les plantes des

relations à la fois savantes et populaires, que ni les académies ni les universités ne reconnaissent. En croisant registres de jardins botaniques, correspondances naturalistes, herbiers domestiques et manuels de médecine populaire, elle reconstitue deux histoires parallèles : celle des femmes qui frappent à la porte de la botanique officielle, et celle des herboristes, guérisseuses et sages-femmes qui, dans les campagnes, transmettent des savoirs bientôt réprimés. Une histoire de tensions et de négociations, plus que de progrès linéaire.

La botanique, une discipline qui se masculinise

L'article s'inscrit dans un courant historiographique renouvelé depuis les années 1980 — à la suite de travaux comme ceux de Londa Schiebinger ou Dorinda Outram — qui a montré que l'exclusion des femmes de la science officielle ne signifiait pas leur absence de la pratique scientifique. Elles y contribuaient, mais de façon invisible, non créditée, ou reléguée dans des catégories dévalorisées.

La France du XVIII^e siècle offre un terrain d'observation privilégié. C'est le siècle de Buffon, du Jardin du Roi devenu grand établissement européen, de Linné traduit et popularisé. La botanique y traverse une recomposition profonde : longtemps liée à la médecine et aux femmes herboristes, elle devient progressivement une science abstraite, taxinomique, universitaire — et donc masculine. Une rhétorique puissante accompagne cette bascule : elle associe les femmes aux fleurs pour mieux les cantonner. Elles peuvent aimer les plantes « par nature », mais d'un amour esthétique et sentimental, jamais d'une compétence savante. Cette naturalisation permet de reconnaître leur intérêt tout en le dévalorisant.

Un accès à la science toujours conditionnel

Quand les femmes accèdent malgré tout à la botanique savante, c'est à des conditions strictes que Pépy nomme un accès négocié. Trois figures se dégagent. La femme de lettres d'abord, comme Marie Anne Thiroux d'Arconville, chimiste et traductrice, qui diffuse des savoirs scientifiques sans jamais être créditée publiquement de son travail. La dessinatrice ensuite : Madeleine Basseporte fut peintre officielle au Jardin du Roi pendant quarante-cinq ans et produisit des centaines de

planches d'une précision remarquable — mais toujours sous l'autorité des botanistes masculins qui décidaient quoi représenter et comment nommer. La botaniste à part entière enfin, la plus rare, qui contribue réellement à produire des connaissances par ses observations et ses cultures, souvent au fil de correspondances savantes dont ses lettres restent parfois les seules traces.

Cet accès suppose toujours trois choses: l'appartenance à l'élite sociale (temps, argent, instruction, relations); l'acceptation des règles du jeu — traduire plutôt qu'écrire, illustrer plutôt que théoriser, collecter plutôt que classer; et souvent l'auto-effacement, la publication anonyme ou sous nom masculin. Dès qu'une femme franchit ces limites — nommer une espèce, contredire un savant reconnu — elle s'expose au rejet, au ridicule ou à l'invisibilisation. C'est un plafond de verre avant l'heure, justifié par un discours méritocratique circulaire: on exclut les femmes des institutions qui forment les savants, puis on constate qu'elles ne sont pas formées.

Des savoirs populaires d'une grande profondeur

Loin des salons, les femmes du peuple sont les principales dépositaires des savoirs botaniques de leurs communautés: plantes médicinales et leurs dosages, plantes comestibles ou toxiques, remèdes obstétricaux. Ces savoirs ne sont pas des superstitions: ils reposent sur une observation empirique accumulée sur des générations et anticipent souvent la pharmacologie moderne (digitale, valériane, armoise). Ils se transmettent oralement — de mère en fille, de voisine à voisine, de sage-femme à apprentie — et par des écrits longtemps négligés par l'histoire des sciences: livres de raison, herbiers domestiques, manuels de sage-femme.

Pépy s'appuie notamment sur les enquêtes menées par des administrateurs royaux ou des curés sur les pratiques médicales populaires. Rédigés par des hommes souvent condescendants, ces textes laissent pourtant transparaître la richesse des connaissances féminines: les femmes y désignent avec précision les plantes qu'elles emploient, décrivent leurs effets, distinguent variétés et moments de cueillette — une expertise botanique

réelle que leurs interlocuteurs n'ont pas, mais qu'ils s'emploient à dévaloriser.

Une répression organisée, une dépossession méthodique

La seconde moitié du siècle intensifie la marginalisation de ces savoirs. La médicalisation d'abord : les médecins diplômés, cherchant à étendre leur autorité, disqualifient les remèdes populaires comme dangereux ou irrationnels, et visent en priorité les femmes qui soignent dans les campagnes. La codification légale ensuite : l'édit de 1759, puis la loi de ventôse an XI, criminalisent l'exercice non autorisé de la médecine — une mesure présentée au nom de la santé publique, mais qui frappe en priorité les femmes, privées d'accès aux formations officielles.

La forme la plus insidieuse est la dépossession épistémique : des botanistes collectent auprès de paysannes et d'herboristes des savoirs sur les usages des plantes locales, pour les republier sous leur propre nom dans des ouvrages savants, sans jamais mentionner leurs sources féminines. Les savoirs des femmes sont ainsi à la fois pillés (utilisés sans crédit) et disqualifiés (présentés comme non scientifiques) — double mouvement qui est la marque même d'un rapport de domination structurel.

Des femmes qui résistent, pas seulement des victimes

L'un des mérites de Pépy est de ne pas réduire ces femmes à des victimes passives. Elle les restitue comme des actrices qui contournent, négocient et inventent dans les marges. Résistance active : les herboristes et guérisseuses continuent d'exercer malgré les nouvelles règles, les sages-femmes s'opposent aux chirurgiens venus empiéter sur leur territoire, les femmes du peuple font davantage confiance au remède de la voisine qu'à l'ordonnance. Les archives judiciaires conservent de nombreux procès pour « exercice illégal de la médecine » — preuve, en creux, de la vitalité de ces savoirs.

Résistance discrète aussi, et plus durable : la transmission orale persiste, les herbiers continuent d'être annotés, les réseaux de partage des semences et des remèdes fonctionnent. Ces réseaux féminins ne sont pas que des vecteurs de transmission : ils valident collectivement les pratiques efficaces et protègent

celles qui les portent. Transmettre était déjà un acte politique — affirmer la valeur de savoirs que le système niait. Pour quelques femmes de l'élite, l'écriture — correspondance, journal, ouvrage sous pseudonyme — offre même un espace où revendiquer, à mots couverts, une subjectivité savante qui ne s'épanouira pleinement qu'au siècle suivant.

Une histoire qui n'est pas close

Cette histoire éclaire des mécanismes toujours à l'œuvre. La division sexuelle du travail qui assignait aux femmes le travail de base — collecter, observer, décrire — tout en réservant aux hommes le travail valorisé — théoriser, classer, publier, nommer — se perpétue dans les secteurs liés à la santé, à la recherche et à l'agriculture. Les femmes y accomplissent encore une large part du travail sans occuper les postes de décision, et leurs savoirs y restent insuffisamment reconnus. La question de savoir qui connaît n'est jamais séparable de qui décide, qui commande et qui profite.

Reconnaître cette histoire de dépossession, c'est se donner les moyens de ne pas la reproduire. Restituer aux femmes du XVIII^e siècle leur place d'actrices de la connaissance, c'est aussi rappeler que les savoirs qu'elles ont produits — sur les plantes, les corps, la santé — n'étaient pas des savoirs « féminins » cantonnés au domestique, mais des savoirs humains, précieux, qui appartiennent à toute la collectivité. C'est en ce sens que cette histoire parle directement au combat pour l'égalité et pour la reconnaissance du travail et des savoirs des femmes.

Source: Émilie-Anne Pépy, « *Les femmes et les plantes: accès négocié à la botanique savante et résistance des savoirs vernaculaires (France, XVIII^e siècle)* », Clio. Femmes, Genre, Histoire, n° 51, 2020.

Santé des femmes au travail :

Briser l'invisibilité pour gagner l'égalité

L'égalité professionnelle ne se jouera pas seulement sur les fiches de paie. Elle se gagne aussi sur le terrain de la santé au travail. Trop longtemps calqués sur un « homme moyen », les dispositifs de prévention et de réparation ignorent les réalités biologiques et sociales des travailleuses. Pour la CGT, il est urgent de sortir la santé des femmes de l'angle mort des politiques publiques.

Bien que les femmes représentent près de 49% de la population active en France, les disparités en termes de conditions de travail et de conséquences sur la santé demeurent criantes. Selon Santé publique France, plus de 11% des salariées sont concernées par une maladie en lien avec le travail. Usure physique, souffrance psychique, cancers ou santé reproductive : le constat est sans appel, mais les réponses restent largement insuffisantes.

L'angle mort de la prévention : une approche « neutre » qui punit les femmes

Pendant des décennies, les politiques de prévention ont été pensées par et pour des travailleurs masculins. Cette focalisation sur l'homme moyen a des conséquences concrètes sur le quotidien des femmes : postes de travail inadaptés, équipements de protection mal ajustés et invisibilisation de la pénibilité dans les métiers féminisés.

Les chiffres sur les troubles musculo-squelettiques sont alarmants : trois femmes sur cinq déclarent des douleurs liées aux TMS. Près de 60% des femmes de 18 à 64 ans souffrent de troubles du dos ou des membres supérieurs, contre 51% chez les hommes. Cette différence s'explique souvent par des tâches répétitives et une charge physique sous-estimée dans le secteur tertiaire.

La souffrance psychique en lien avec le travail est deux fois plus élevée chez les femmes (6%) que chez les hommes (3%). Les secteurs du transport, de l'entreposage, de la construction et de l'industrie sont particulièrement à risque pour les travailleuses : une division sexuelle du travail où les femmes occupent souvent des postes de gestion de crise, de relation client ou de ressources humaines, particulièrement exposés à la charge mentale, en est l'une des causes.

Nous devons obtenir un document unique d'évaluation des risques professionnels réellement genré, comme la loi l'impose pourtant depuis 2014. Les critères de pénibilité doivent être revus pour intégrer la station debout

prolongée, l'exposition aux produits ménagers et le poids cumulé des charges, plutôt que la seule charge unitaire. Certains cancers, du sein et des ovaires, doivent être reconnus comme maladies professionnelles, notamment pour les travailleuses de nuit. Enfin, chaque travailleuse doit disposer de mobilier, de matériel et d'équipements de protection individuelle adaptés à toutes les morphologies.

Les équipements de protection individuelle de votre service sont-ils disponibles en tailles adaptées à toutes les morphologies? Votre document unique d'évaluation des risques professionnels intègre-t-il une analyse générée des postes?

Santé hormonale et reproductive: sortir du tabou

Contrairement aux stéréotypes, la santé des femmes ne se résume pas à leurs cycles, mais ignorer ces spécificités est une source de discrimination. 30% des femmes ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles.

L'endométriose touche entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en France et a un impact dévastateur sur la vie professionnelle: 65% des malades déclarent des répercussions négatives sur leur carrière. Le tabou autour des règles reste fort — un Français sur deux le ressent encore — et la ménopause, qui concerne 14 millions de femmes, s'accompagne souvent de symptômes (bouffées de chaleur, troubles du sommeil, maux de tête, brouillard mental) totalement ignorés par les employeurs.

Nous devons gagner la création d'un congé de santé hormonale lié au système reproductif de 12 jours par an. Des distributeurs de protections périodiques gratuites doivent être installés sur tous les lieux de travail, avec un accès garanti à des sanitaires dignes. L'endométriose doit enfin être inscrite sur la liste des affections de longue durée, avec un arrêt de travail d'office à 100% du salaire, sans jour de carence.

Et vous ?

Disposez-vous, dans votre service, de sanitaires dignes, en quantité suffisante et correctement équipés (poubelles hygiéniques, lave-mains, protections périodiques accessibles)? Pour celles qui travaillent sur le terrain ou en extérieur, des aménagements sont-ils prévus pour garantir l'accès à des toilettes? Enfin, la santé des femmes étant souvent invisibilisée: vous est-il déjà arrivé de devoir maintenir votre poste malgré des douleurs menstruelles invalidantes, faute d'autre option?

Maternité : impact carrière, droits et rapport de forces

La maternité reste, dans la fonction publique comme ailleurs, un moment de bascule dans les carrières des femmes. Grossesse, naissance, allaitement, parcours de PMA : chacune de ces étapes s'accompagne de droits concrets, souvent mal connus, et de risques bien réels pour le déroulement de carrière. Ce guide de survie rappelle vos droits et pointe les reculs en cours.

Guide de survie administratif : vos droits concrets

L'heure d'allaitement, à raison d'une heure par jour, est un droit ouvert aux agentes qui allaitent, à prendre en deux fois trente minutes ou en une fois selon les modalités prévues par votre service. Les autorisations spéciales d'absence permettent de couvrir les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse, ainsi que d'autres démarches encadrées par les textes en vigueur. Et point trop méconnu : il n'y a pas de jour de carence applicable au congé maladie lié à la grossesse, contrairement au régime de droit commun des arrêts maladie.

Et les pères dans tout ça ?

L'égalité professionnelle ne se construira pas sans un rééquilibrage de la charge familiale, et celui-ci passe par la prise effective du congé paternité à 100% par les hommes du ministère. Tant que ce congé reste sous-utilisé ou écourté, c'est mécaniquement sur les femmes que continue de peser l'essentiel de la charge parentale dans les premiers mois — avec les conséquences de carrière que l'on documente par ailleurs dans ce numéro : temps partiel, interruptions, ralentissement des promotions.

Le parcours PMA, un angle mort des droits

Les agentes engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée font face à des contraintes spécifiques — multiplicité des rendez-vous médicaux, charge mentale, incertitude sur les délais — qui restent insuffisamment prises en compte dans l'organisation du travail et l'octroi des autorisations d'absence. C'est un sujet sur lequel nous continuons à nous mobiliser pour obtenir une reconnaissance et un cadre clairs.

Le décret sur les autorisations spéciales d'absence : un recul pour l'égalité professionnelle

Les évolutions récentes du régime des autorisations spéciales d'absence ont fragilisé certains droits jusque-là acquis. Ces reculs touchent particulièrement les agentes, pour qui les ASA constituent souvent un outil de conciliation

entre les contraintes familiales et la continuité de leur activité professionnelle. La CGT continue de revendiquer un cadre protecteur et stable sur ce point.

Des situations vécues qui appellent une vigilance syndicale

Plusieurs situations concrètes nous sont régulièrement signalées et méritent d'être nommées: l'agente absente pendant une réorganisation de service qui se retrouve, à son retour, avec son poste supprimé; le retrait de responsabilités décidé pendant une grossesse, sans justification objective liée à l'organisation du travail. Ces situations, qui relèvent potentiellement de la discrimination liée à la grossesse ou à la maternité, doivent être systématiquement signalées à vos représentant-es CGT, qui peuvent vous accompagner dans les démarches à engager.

Et vous ?

Connaissez-vous précisément vos droits en matière d'autorisations spéciales d'absence liées à la grossesse? Le congé paternité est-il pris intégralement par les pères dans votre service? Et si vous êtes vous-même père: avez-vous pris l'intégralité de votre congé paternité?

Guide de survie: trois droits que votre encadrement doit connaître

L'entretien de retour.

Votre chef de service est tenu de vous recevoir avant votre départ en congé maternité et dans les quinze jours suivant votre retour. Si cet entretien n'a pas lieu, demandez-le par écrit.

Le maintien en poste.

Au retour d'un congé parental de moins de trois mois, votre poste doit être maintenu, sauf exception motivée soumise à l'information de l'instance consultative compétente.

La neutralité indemnitaire.

Votre congé maternité ne peut pas être pris en compte négativement dans l'attribution de vos primes. Si votre CIA baisse à votre retour sans justification, un recours est possible: contactez votre délégué CGT.

Chapitre V - Agir

Pourquoi rejoindre la CGT : un syndicalisme féministe

Au fil de ce numéro, vous avez lu des chiffres, des mécanismes, des textes de loi en discussion, des combats gagnés ou perdus. Vous avez peut-être reconnu, dans ces pages, des situations vécues — la vôtre, celle d'une collègue, celle qu'on tait parce qu'on ne sait pas encore la nommer. C'est précisément pour cela que ce numéro existe : parce que l'égalité professionnelle ne se résume jamais à une ligne d'index ou à un protocole signé en haut lieu. Elle se vit, jour après jour, dans les services, dans les commissions, dans les couloirs.

Être féministe à la CGT, ce n'est pas ajouter une étiquette à un syndicalisme qui existerait sans elle. C'est comprendre que les rapports de domination ne se découpent pas en tranches indépendantes. Le temps partiel subi par les femmes de notre ministère, la sous-représentation aux postes de direction, les écarts de rémunération qui s'aggravent à mesure qu'on monte dans l'échelle des salaires, le sexisme ordinaire dans les filières techniques, le masculinisme qui gangrène certains collectifs de travail : tout cela procède de la même logique que celle qui permet, par ailleurs, de comprimer les effectifs, de précariser les contrats, de dégrader les conditions de travail pour tout le monde. On ne défait pas l'un sans s'attaquer à l'autre.

C'est ce que nous appelons **un féminisme anticapitaliste**, et c'est ce que ce numéro a tenté de montrer à chaque page : le travail domestique et le travail du care, encore très majoritairement assumés par les femmes, ne sont pas une fatalité naturelle mais le produit d'une histoire et d'un système qu'on peut combattre. Le soutien émotionnel, la charge mentale, l'attention aux autres ont une valeur, et cette valeur doit être reconnue — dans nos statuts, dans nos grilles indiciaires, dans nos négociations de régime indemnitaire. C'est tout le sens de notre bataille pour la reconnaissance du travail de valeur égale.

Le syndicalisme féministe que nous portons à la fédération CGT Équipement Environnement n'oppose jamais les femmes aux hommes : il oppose celles et ceux qui produisent la richesse à celles et ceux qui en captent les fruits sans en assumer le coût social et écologique. Lutter contre le masculinisme, ce n'est pas diviser les travailleurs entre eux — c'est précisément refuser que le patronat et l'extrême droite y parviennent en exploitant nos divisions de genre. Lier les luttes féministes et environnementales, comme nous l'avons fait dans ce numéro, ce n'est pas un supplément d'âme : c'est reconnaître que les mêmes logiques d'appropriation pèsent sur le corps des femmes et sur nos écosystèmes, et qu'on ne répare ni l'un ni l'autre sans transformer le système qui les exploite tous les deux.

Rejoindre la CGT, c'est rejoindre un collectif qui ne se contente pas de constater les inégalités : nous les chiffrons, nous les documentons rapport après rapport, et nous nous en servons pour porter des revendications précises — un budget sanctuarisé pour corriger les écarts salariaux, des congés de santé hormonale, une présomption de victime pour les violences sexistes et sexuelles, l'inscription du travail de valeur égale dans le Code général de la fonction publique. Ce sont des combats de long terme, qui se gagnent rarement en une négociation, mais qui ne se gagnent jamais sans organisation collective.

Alors si vous avez lu ce numéro et reconnu, à un moment ou à un autre, votre propre histoire dans ces lignes : ne restez pas seule, ne restez pas seul face à ce que vous vivez ou observez. Parlez-en à une représentante ou un représentant CGT de votre service, syndiquez-vous, venez en réunion, écrivez-nous. L'égalité professionnelle n'est pas un horizon abstrait : c'est un rapport de force que nous construisons ensemble, et auquel chaque adhésion donne plus de poids.

Isabelle Lepla

La boîte à outils Pour aller plus loin et agir

Le générateur d'enquêtes anonymes VSST de l'UGICT-CGT

Disponible sur ugictcgt.fr, rubrique « Violences sexistes et sexuelles au travail ». Outil gratuit, déployable dans n'importe quel service ou établissement pour objectiver les situations et construire des revendications.

Le guide CGT « Fonction publique: gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Disponible sur egalite-professionnelle.cgt.fr, onglet « Guides et ressources ».

Les podcasts UGICT sur les violences sexistes au travail

« Culture sexiste: de l'enseignement supérieur à l'entreprise, un continuum des violences » ; « Ambiance de travail sexiste, l'organisation en cause » ; « Les violences sexistes, un objet syndical ». Sur ugictcgt.fr.

Les 130 propositions de la coalition pour une loi intégrale

www.loi-integrale.fr

L'étude IRES-CGT sur l'investissement dans le secteur du soin et du lien

Sur ires.fr, publications CGT.

Pour vous faire aider ou rejoindre la FNEE-CGT

equipementcgt.fr: trouvez le contact du syndicat CGT le plus proche de votre service ou de votre établissement.



Lectures

Féminisme, écologie et transformation sociale

Les Vigilantes

Léane Alestra

Résumé

Léane Alestra, chercheuse en études de genre et journaliste politique, explore le paradoxe des femmes qui votent et militent à l'extrême droite malgré les attaques contre leurs droits. Aux dernières élections européennes, les femmes ont autant voté pour le Rassemblement national que les hommes. Ce livre refuse à la fois la fascination morbide et la simple dénonciation pour proposer une analyse radicale : ces femmes ne sont pas une anomalie, mais la clé de voûte d'une idéologie qui a besoin d'elles pour avancer masquée.

Idées principales

Le fémonationalisme – un féminisme de façade pour stigmatiser les hommes racisés comme menace envers les femmes blanches, occultant la réalité des violences conjugales.

Analyse intersectionnelle

Articulation de capitalisme, racisme et hétérosexualité normative. Pas de combat des femmes sans combat de classe, pas de combat de classe sans combat antiraciste.

De la vigilance à l'attention

Dépasser une posture sécuritaire et soupçonneuse pour une véritable attention aux autres, seule capable de désamorcer les pièges du fascisme.

Apports pour l'action

Essai fondamental pour les syndicalistes confrontés à la percée des idées réactionnaires dans le monde du travail. Articule sciences sociales et pop culture pour éclairer la diffusion des imaginaires réactionnaires bien au-delà des urnes.

*

Si on s'arrête, le monde s'arrête

Mathilde Blénat

Manifeste pour la reconnaissance du travail gratuit

Résumé

Dans la continuité des analyses féministes matérialistes des années 1970, Mathilde Blénat revient sur la centralité du travail domestique (tâches ménagères, soins, éducation) dans l'exploitation des femmes. Ce travail est essentiel mais invisibilisé (considéré comme naturel ou « non productif »), massif et repose sur une inégalité de genre (les femmes en font la majorité) et de classe (confié à des femmes de catégorie populaire, souvent immigrées et mal payées). Il est également confié à des personnes handicapées et aux petites filles.

Idées principales

L'interdépendance et l'autonomie fictive

Nous bénéficions tous du travail d'autrui. L'idée d'autonomie individuelle masque cette réalité.

Lien entre exploitation domestique et capitaliste

Le travail gratuit soutient le système d'exploitation capitaliste.

Pistes d'action collective

Reconnaissance sociale et politique du travail domestique, meilleure répartition, collectivisation, inspirées de pratiques syndicales.

Apports pour l'action

Fondateur pour toute réflexion sur l'exploitation genrée et les luttes syndicales. Articule travail domestique et revendications de classe, avec des pistes d'action concrètes.

*

Cucul

Camille Emmanuelle

Roman

Résumé

Clara, une femme trentenaire, célibataire, blanche, parisienne et éduquée, traverse une crise existentielle. Elle assume son désir et son plaisir sans culpabilité. Le roman montre comment elle est tiraillée entre ses envies et les attentes sociales, très centrée sur elle-même. Si son parcours est libérateur, il manque une dimension collective. Précaire (travail dans la culture), Clara incarne les contradictions de la femme libérée supposément indépendante, mais sans filet social.

Idées principales

Capitalisme néolibéral et isolement

Le système isole les individus et rend difficile la construction de liens durables.

Réappropriation du corps

Clara écoute son corps comme résistance à la société de consommation qui veut les femmes toujours « disponibles ». Langage cru et désacralisant sur le corps féminin.

Micro-résistances individuelles

Slow sex, relations non monogames, temps pour soi, mais restent individuelles. Manque la perspective écosocialiste et climatique de transformation systémique.

Apports pour l'action

Illustrations des contradictions des femmes en travail précaire face au productivisme capitaliste. Soulève la question des limites des résistances individuelles et de la nécessité de transformation collective.

*

Ainsi gèlent les bulles de savon

Marie Vareille

Roman

Résumé

Malgré une couverture légère, ce roman aborde la maternité, le post-partum et le regret maternel avec délicatesse et justesse. L'auteure traite ces sujets rarement évoqués dans la littérature avec une sensibilité et une profondeur remarquables.

Idées principales

Maternité comme expérience complexe

Au-delà du mythe, exploration honnête des ambivalences et des regrets.

Sororité et solidarité féminine

Relations entre femmes comme espace de compréhension mutuelle.

Test de Bechdel largement réussi

Les femmes parlent entre elles de sujets autres que des hommes.

Apports pour l'action

À mettre entre toutes les mains: celles qui ont enfanté, celles qui aimeraient, celles qui ne veulent pas. Essentiel pour déconstruire les injonctions autour de la maternité et soutenir les luttes des femmes sur l'accès aux congés, aux services de garde, à l'égalité professionnelle.

*

Meufs, guide pour nos filles

Marie Dubois

Bande dessinée • Guide

Résumé

Guide complet et accessible dès 11 ans sur la condition féminine. L'auteure compile l'état des données disponibles et les approches biologiques, historiques, sociologiques et juridiques en format BD. Aborde également le genre, le cyberharcèlement, et les réalités de la vie des femmes.

Idées principales

Vulgarisation rigoureuse

Meilleure vulgarisation lue à ce jour, en bande dessinée. Sciences sociales rendues accessibles sans perte de rigueur.

Inclusivité et diversité des expériences

S'adresse aux filles qui se sentent filles, garçons, ni l'un ni l'autre, ou l'un et l'autre. Reconnaissance des expériences diverses.

Outillage collectif et ressources

Donne des mots et des ressources pour vivre, discuter, convaincre.

Apports pour l'action

Outil pédagogique indispensable pour la sensibilisation dans les établissements, les écoles et les associations syndicales. Recommandé aux femmes pour mettre des mots sur leurs expériences, aux jeunes filles pour se préparer aux défis qui les attendent, et à tous les hommes pour comprendre la réalité de la condition féminine.

Fédération
Nationale
Équipement
Environnement

la
cgt

1534

Juillet-Août
2026

Le Courrier du Militant

De l'Équipement et de l'Environnement

Une fédération unie et forte, des syndicats organisés, revendicatifs et en lutte



cgt

1895

2026

La chemise et la boussole

Une histoire du syndicalisme français, 1884-2026

