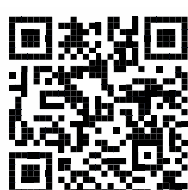


Santé des femmes au travail : un enjeu pour l'égalité !



SOMMAIRE



3. Introduction
4. **I. Santé au travail :**
Un défaut d'approche
genré préjudiciable
6. **II. Une différenciation
genrée essentielle :**
santé sexuelle et
reproductive au travail
8. La prise en charge de
l'endométriose et des
pathologies menstruelles
incapacitantes au travail :
un enjeu d'égalité
professionnelle.
13. **III. Violence sexiste et
sexuelle,** un impact in-
déniable sur la santé
au travail
15. Conclusion

”
**Ma revendication
en tant que femme
c'est que ma différence
soit prise en compte,
que je ne sois pas
contrainte de m'adapter
au modèle masculin**

Simone Veil.



INTRODUCTION



La santé au travail des femmes : différencier sans discriminer !

Si le 8 mars est l'occasion de remettre la question de l'égalité femmes/hommes au centre des débats, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue une revendication pleine et entière, continue. Elle fait d'ailleurs tout l'objet de [la fiche revendicative n°4 confédérale](#) :

L'année précédente, la fédération avait produit [un livret complet](#) dont le contenu est toujours d'actualité, et avait balayé de nombreux thèmes.

L'année 2025 marque le 50^{ème} anniversaire de la loi Veil sur l'IVG promulguée le 17 janvier 1975. Pour rappel, le 8 mars 2024, une nouvelle étape historique a été franchie : l'inscription dans la Constitution de la liberté pour les femmes d'avoir recours à l'IVG. Cette décision fait de la France, le premier pays au monde à inscrire cette liberté dans sa loi fondamentale, réaffirmant son rôle de pionnière dans la défense des droits reproductifs.

Considérant que la liberté d'avoir recours à l'IVG est l'aboutissement de la lutte des femmes, nous pouvons affirmer que sa constitutionnalisation ne lève pas tous les obstacles à son application et que nos luttes sont encore nécessaires.

Toutes les femmes doivent avoir accès à l'IVG de façon égalitaire et ce n'est pas le cas !

En 2024, 130 centres d'IVG ont fermé, les Zones Blanches (territoires où aucun centre ne pratique l'IVG) restent nombreuses.

Lutter contre les inégalités de genre c'est lutter pour l'égalité salariale, l'égalité professionnelle, l'égalité dans les droits mais c'est également lutter contre l'invisibilisation des risques et des maux au féminin.

Le saviez-vous ?

*Lorsque la loi Veil
a été promulguée,
l'avortement n'était
pas remboursé,
coûtait très cher,
il était interdit aux
mineurs, et à l'époque
c'était jusqu'à 21 ans,
et aux immigrés !*

I. Santé au travail : Un défaut d'approche genré préjudiciable



Les conséquences du travail sur la santé des femmes sont trop sous-estimées, sous-évaluées et minimisées.

Les hommes et les femmes ont des problèmes de santé au travail évidemment lorsqu'ils occupent des emplois différents mais également lorsqu'ils occupent des postes similaires.

L'absence ou l'insuffisance d'approche genrée dans la santé au travail entraîne de fait un défaut de prévention dans l'entreprise. Ainsi, le manque de reconnaissance de la charge physique et mentale du travail des femmes est la principale cause de l'absence de prise en compte des maux féminins dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé au travail.

Ce défaut d'approche s'explique en partie par un manque de données et d'études sur ce sujet. Pourtant, des indicateurs révélateurs viennent souligner la nécessité de s'emparer pleinement de ce sujet.

L'évolution des taux d'accidents du travail entre 2001 et 2019 révèle une baisse chez les hommes et une hausse chez les femmes. Ces chiffres sont d'autant plus alarmants que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes notamment du fait d'un temps partiel très répandu chez les femmes.



Selon un rapport de l'INRS de septembre 2024, cela pourrait s'expliquer par :

1. Des risques physiques et psychosociaux sous évalués dans les emplois à prédominance féminine.
2. Une faiblesse des politiques de prévention par rapport aux secteurs à prédominance masculine.
3. Le plafond de verre qui enferme les femmes dans un même poste avec pour conséquence de les exposer durablement aux mêmes risques et phénomènes d'usure.

Des représentations erronées sur les emplois

Une des raisons pour lesquelles la prévention des risques genrés est faible voire biaisée, est qu'il existe une représentation stéréotypée des emplois, on admet facilement que

ceux à risques élevés seraient dévolus aux hommes et les moins risqués aux femmes. À cela s'ajoute l'invisibilisation de la surexposition à certains facteurs de risque organisationnels et psychosociaux chez les femmes qui se traduisent par un manque d'autonomie, tensions avec le public, une articulation compliquée entre vie professionnelle et vie privée, cancers etc.

DUERP : mieux évaluer et mieux diagnostiquer

Une évaluation genrée est primordiale pour concevoir des organisations et des postes de travail les mieux adaptés aux femmes et aux hommes. Pour ce faire, cette évaluation des risques doit impérativement être menée par des groupes de travail mixtes et tenir compte de données sexuées en santé. Les postes de travail et les équipements - y compris les

équipements de protection individuels (EPI) - ne doivent plus être pensés sur des références anthropométriques d'un « homme moyen ».

Il est important d'anticiper les risques d'usure qui frappent plus les femmes que les hommes et agir sur tous les risques liés au cumul vie professionnelle/vie privée.

Mais surtout, en l'absence de données statistiques suffisantes sur les maux qui touchent toutes les femmes et peuvent entraver sérieusement le parcours professionnel, il faut les identifier, les appréhender pour les intégrer dans une prévention différenciée mais non discriminante.



II. Une différenciation genrée essentielle : **santé sexuelle et reproductive au travail**

Le préambule de la constitution française précise que les femmes et les hommes ont les mêmes droits, sont donc citoyens sans distinction de genre. Ce faisant, on pourrait dire que le droit participe à l'invisibilisation des différences même si celle-ci a été un peu corrigée dans la dernière partie du XX^{ème} siècle avec l'introduction en France de « l'action positive »¹ mais qui ne repose en réalité que sur un principe trop formel de l'égalité des droits et ne prend pas en compte la différenciation genrée.

Comme dans le droit en général, le droit du travail invisibilise également le sexe. La femme n'est présente dans le code du travail qu'en tant que femme enceinte. En dehors de la femme en-

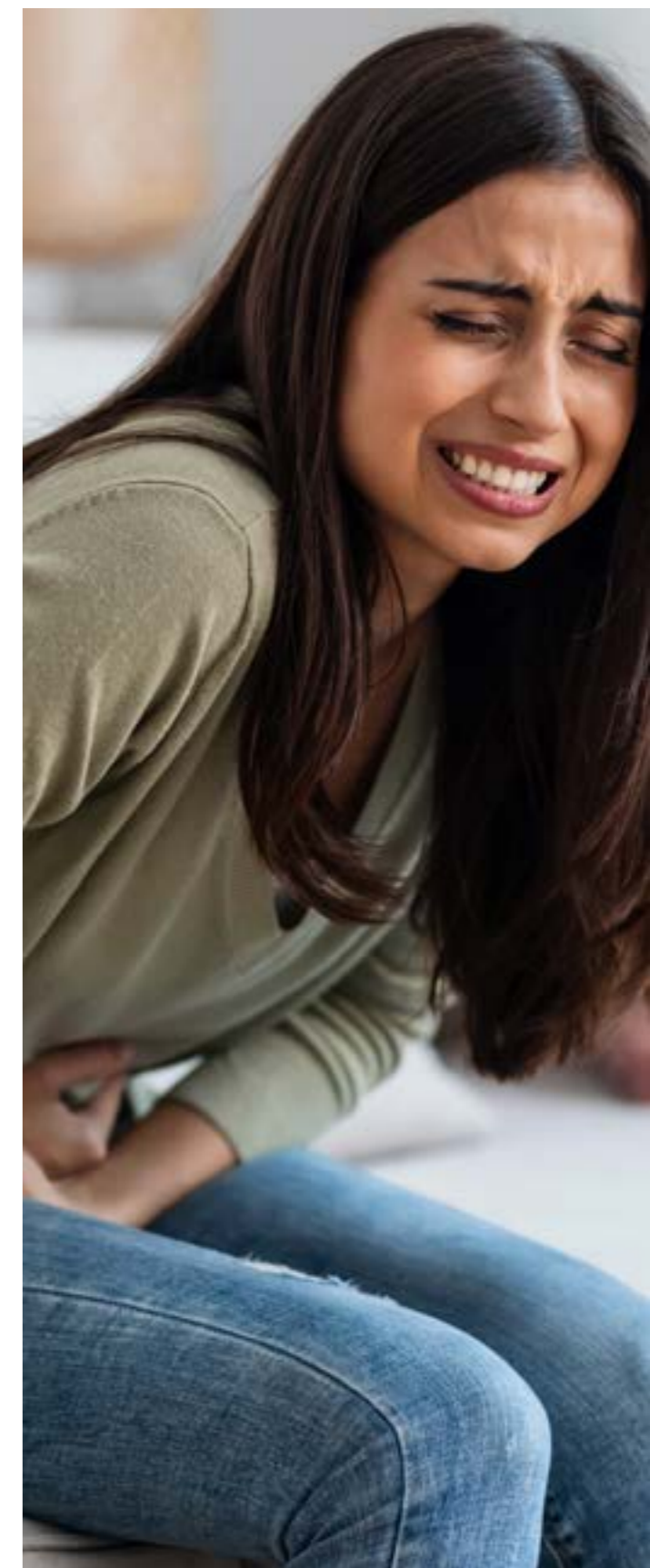
ceinte, la femme est intégrée dans la catégorie « salarié travailleur », **donc dans une catégorie neutre.**

En d'autres termes, seule la fonction biologique liée à l'enfantement peut justifier des dispositions spécifiques. Pourtant les spécificités féminines vont au-delà de la grossesse mais visiblement pas suffisamment significatives pour le législateur pour être intégrées dans le droit.

Dès lors, et dès à présent, il est de notre responsabilité syndicale de rendre visible et d'en faire des leviers de revendications dans l'entreprise, les spécificités féminines qui constituent un handicap dans l'activité professionnelle.

¹ Action positive : action visant à promouvoir une plus grande égalité de fait au bénéfice des membres d'un groupe de personnes désavantagées en raison même de leur appartenance à ce groupe (femmes, personnes d'origine étrangère, etc.).

La prise en charge de l'endométriose et des pathologies menstruelles incapacitantes au travail : **un enjeu d'égalité professionnelle**



L'endométriose

Qu'est-ce que l'endométriose ?

Il s'agit d'une maladie chronique qui peut apparaître dès la puberté jusqu'à la ménopause. Lors du cycle féminin l'endomètre (paroi utérine interne) s'épaissit provoquant du fait de la migration de cellules en dehors de l'utérus. Des inflammations, des lésions et des cicatrices.

Ce phénomène entraîne des douleurs très aiguës et récurrentes.

L'endométriose en chiffres

- En France 15,5 millions de personnes entre 13 et 50 ans sont menstruées.
- 10% des femmes sont atteintes d'endométriose
- 70% souffrent de douleurs chroniques invalidantes
- 40% d'entre elles rencontrent des problèmes de fertilité
- 65% des personnes atteintes reconnaissent un impact négatif de leur maladie sur leur quotidien professionnel

I n'y a pas une endométriose qui ressemble à une autre. Chaque personne qui en souffre peut avoir des maux que d'autres n'ont pas mais toutes révèlent un mal être au travail, une appréhension avant et pendant « les crises », une peur du regard des collègues, peur de ne pas être comprise. Cette maladie affecte bel et bien le travail, et sont en cause :

- Les douleurs liées au changement de position ou à des positions tenues dans la durée (assise/debout/marche/position statique)
- Les interruptions de l'activité pour des passages aux toilettes urgents, fréquents et prolongés.
- Les absences qui peuvent être fréquentes pour gérer la douleur, la fatigue ou les soins.

- La baisse de la capacité de concentration, la diminution de la capacité de travail, et les difficultés à effectuer certaines tâches.

Dans notre pratique syndicale, nous devons comprendre cette maladie afin d'éviter l'isolement et l'exclusion de la personne, en saisissant la portée pour œuvrer pour une égalité des chances et des opportunités en matière d'évolution professionnelle, voire dans certains cas, protéger et défendre l'emploi.

Dans l'entreprise, il nous faut imposer la prise en compte de cette pathologie lors des négociations. Des solutions sont possibles pour faciliter la gestion de la douleur, de la fatigue et des rendez-vous médicaux, parmi lesquelles :

- L'aménagement de poste

- L'aménagement des horaires et du temps de travail (horaires souples ou fractionnés en fonction des demandes)
- L'aménagement des pauses (plus fréquentes, plus longues)
- Le temps partiel rémunéré comme un temps complet

Une meilleure prise en compte des effets de la maladie au travail est un enjeu de santé, d'égalité professionnelle.

Depuis le 13 décembre 2022 l'endométriose est reconnue comme une Affection Longue Durée par l'Assemblée Nationale, mais ne figurant pas dans la liste de la Sécurité Sociale, cette reconnaissance est veine. Seul le gouvernement a autorité pour faire figurer l'endométriose en ALD (Affection de Longue Durée, prise en charge à 100%).

Revendications CGT

Il faut mettre les moyens financiers nécessaires à l'ampleur de la maladie et à l'ampleur de ce qu'elle représente pour celles touchées par cette dernière et pour cela la CGT revendique :

- Une reconnaissance des formes handicapantes de l'endométriose comme une ALD
- Un financement de stratégie nationale qui porte l'ambition que méritent les malades.

Les menstruations :

douloureuses et coûteuses

Au-delà des pathologies connues, toutes les femmes ont une fois par mois ce que l'on appelle « les règles ». Pour une femme sur deux, cette période est source de douleur dans le ventre ou dans les reins.

Dans ce cas on parle de dysménorrhée. Ces douleurs durent en général un ou trois jours, elles sont cycliques et reviennent à chaque menstruation. Elles peuvent s'accompagner de nausées, vomissements, migraine, diarrhée, fatigue, sensation de malaise.

Le monde du travail est encore malheureusement pétri de tabous et les règles en font partie plus que tout autre sujet. « Cachez ce sang que je ne saurais voir ! »

Les femmes en souffrent, au mieux elles minimisent leur mal-être, au pire elles le cachent. Nous sommes en 2025 et prendre en compte les douleurs liées au genre féminin ne doit plus souffrir de blocage aussi désuet que malsain.

Nos syndicats doivent pouvoir encourager le dialogue en leurs seins. Les femmes doivent se sentir à l'aise et être comprises. C'est dans cette première démarche que la CGT pourra agir dans l'entreprise en proposant des mesures similaires à celles de l'endométriose et ainsi réduire le stress et l'inconfort pendant les menstruations.

Congé menstruel ou pas ?

Depuis 2023, des discussions ont lieu sur une proposition de loi pour l'instauration d'un congé menstruel. Plusieurs propositions ont été faites concernant la possibilité de jours d'absence ou arrêt de travail prise en charge par la sécurité sociale à 100% et sans jours de carence. Pour l'instant en France le code du travail n'oblige pas les entreprises à proposer aux salariées un congé menstruel.

Actuellement en Europe, seule l'Espagne a proposé en 2022 un projet de loi pour octroyer trois jours de congé pour les femmes souffrant de règles douloureuses, avec une prolongation possible de deux jours sur présentation d'un certificat médical.

Poser la question de dispositions favorables pour les femmes est une très bonne chose car elle a permis de visibiliser les situations où le fait d'être femme au travail peut être invalidant.

Pour autant, la question reste sensible car le sujet est plus complexe qui n'y paraît en raison de plusieurs facteurs.

La CGT comme les associations féministes mettent en avant que le respect du secret médical ne doit pas être bafoué. Or, la prise d'un congé menstruel lorsqu'il est proposé, lève de fait ce secret médical puisque la salariée est amenée à justifier la prise de ce congé. **Quid de son intimité ?**

Cette exposition de l'intimité peut ainsi entraîner une stigmatisation des femmes à l'embauche, à la promotion interne en l'entreprise etc.

La CGT propose que les médecins soient mieux formés et puissent avoir des prescriptions médicales pour les femmes. S'agissant d'un problème de santé, l'approche doit se faire au niveau de la prise en charge médicale et de la prise en charge financière par la Sécurité sociale.

En attendant une future loi qui devra prévoir la suppression de la carence de trois jours qu'impose la sécurité sociale, nous pouvons et devons négocier dans l'entreprise et/ou la branche la prise en charge des journées de carence liées aux pathologies féminines par l'employeur.

Être une femme coûte cher !

Être une femme coûte cher !

En France 15,5 millions de personnes entre 13 et 50 ans sont menstruées et elles le sont pour 38 années environ. Elles menstruent en moyenne 2280 jours et utilisent 11500 protections mensuelles dans leur vie pour un coût (pour une vie) estimé entre 8000 et 23000 euros.

Ce coût impacte directement le pouvoir d'achat et crée un facteur d'inégalité supplémentaire dans les rémunérations femmes/hommes !

La CGT demande que toutes les entreprises mettent à disposition des femmes des protections menstruelles. Elle demande également la gratuité totale de celles-ci dans et hors de l'entreprise.

La ménopause

Si la ménopause n'est pas une maladie en soi, elle constitue une étape très importante dans la vie d'une femme. L'arrêt des menstruations est la fin d'un processus parfois long et difficile qui se caractérise par la baisse puis l'arrêt de la production d'hormones sexuelles féminines.

Les symptômes varient selon les personnes, ils peuvent être d'ordre psychologique et physique. Dans un cas comme dans l'autre ils peuvent entraîner des situations particulièrement anxiogènes et handicapantes dans le monde du travail, où la femme est en difficulté parfois grave : maux de tête, bouffées de chaleur, menstruations plus importantes (pendant le processus), nervosité excessive, changement d'humeur, fatigue intense, anxiété.

En plus des changements dans la vie privée, les femmes subissent un nombre de réflexions sexistes car si certains symptômes sont invisibles d'autres sont très identifiables et suscitent des propos vexatoires et discriminants.

C'est ce qui en fait un sujet tabou, si les femmes entre elles en parlent relativement librement il n'en est pas de même pour l'ensemble de la communauté de travail. La ménopause ne doit plus être un sujet de plaisanterie mais plutôt un sujet qui doit être pris en compte sérieusement et respectueusement.

Dans le monde du travail et particulièrement dans nos métiers, il nous faut syndicalement se poser la question des situations où la santé de la personne en préménopause ou en ménopause est mise à mal.

Les cuisines d'un restaurant où la chaleur peut être étouffante, la station debout dans le commerce, les secteurs du service qui demandent une mobilité de tous les instants ou les métiers de la sécurité qui exigent de la marche et des piétinements incessants peuvent être des situations que nous pouvons appréhender afin de réduire les risques d'aggravation des symptômes et ainsi éviter l'apparition d'autres pathologies plus graves.

Quelques leviers syndicaux indispensables :

- Réunir les conditions pour que les femmes puissent s'exprimer sans faire l'objet de propos sexistes.
- Les employeurs ont l'obligation de fournir un milieu de travail sûr et salubre, cela implique aussi de s'assurer qu'aucune salariée ne soit en situation de souffrance du fait de ces séquences de leur vie au mieux inconfortables au pire, sources de souffrance.
- **Exiger des vraies négociations pour revoir l'évaluation des risques sur le lieu de travail en y incluant les besoins spécifiques des femmes ménopausées.**

FOCUS...

- l'accès aux soins est difficile pour 9,5% des femmes en France. Elles constituent la majorité des personnes précaires, 53 % des personnes pauvres sont des femmes, 57% sont bénéficiaires du RSA et 64 % se prive de soins.
- 8 femmes sur dix éprouvent les symptômes de la ménopause perceptibles et 45 % considèrent ceux-ci comme invalidants.
- Près de 9 femmes sur dix estiment que la ménopause a une incidence sur leur vie professionnelle
- Une sur trois essaierait de dissimuler ou minimiser les symptômes de peur de perdre leur emploi.
- 17 % d'entre elles ont envisagé de changer de travail

Cancer féminin

et travail de nuit

Le cancer du sein est aujourd'hui la première cause de mortalité chez les femmes. Le centre International de Recherche sur le cancer considère « le travail de nuit posté impliquant une perturbation du rythme circadien (horloge biologique interne) » comme cancérigène probable.

La croissance de certaines tumeurs est due à un dérèglement de l'horloge biologique. Par exemple « ne pas dormir aux bonnes heures joue sur la production d'hormone » explique Emilie Cordina-Duverger¹ dans ses travaux « et plus particulièrement la production de la mélatonine ».

En situation de réveil, la mélatonine est bien moins performante et son absence dans notre cerveau pourrait expliquer la production d'autres hormones. Cette perturbation du rythme circadien peut expliquer l'apparition de tumeur.

Selon une étude réalisée par le Centre de Recherche en Epidémiologie et Santé des Populations de l'hôpital Brousse de Villejuif, plusieurs données montrent que parmi les femmes non ménopausées, le travail de

nuit (défini comme un travail d'au moins trois heures entre minuit et 5H du matin) augmente de 26% le risque de développer un cancer du sein.

Travailler plus de deux nuits par semaine pendant plus de 10 ans, augmente ce risque qui semble s'atténuer après l'arrêt du travail de nuit.



Levier syndical dans les entreprises où le recours au travail nocturne est impératif et inhérent à l'activité.

- Pour la CGT, les organisations syndicales doivent pouvoir intervenir sur le mode d'organisation de leur entreprise
- Limiter le nombre de nuits travaillées
- Agir contre les changements d'horaires intempestifs
- Exiger un suivi médical régulier
- Doit être reconnue comme salariée travaillant de nuit toute salariée qui travaille au minimum 5 heures de nuit par semaine ou pendant 100 heures sur une période de référence de six mois.



Violence sexiste et sexuelle, un impact indéniable sur la santé au travail

¹ Source : EndoFrance livre blanc Endométriose et emploi 2020) Le monde, ANACT, Journal Officiel, pôle santé-travail (senat) E,Cordina-Duverger et Coll Epidemiol 2018. Travaux Pascal Guenel CGT

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a mené une étude sur 4,5 millions de salariés français entre 2017 et 2019. D'après cette étude, 52 % de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Pour les hommes, le chiffre s'élève à 27 %. Seulement 4 % de ces femmes ont porté plainte, pour 1 % du côté des hommes.

L'étude de l'OIT en quelques chiffres :

- 40 % des harceleurs sont des collègues. Pour le reste de la hiérarchie, 18 % des harceleurs sont des supérieurs directs, 22 % des employeurs.
- 49% de salariés sont exposés au sexisme
- 27% de salariés sont insatisfaits de l'action de leur entreprise
- 60% constatent des impacts négatifs de ces comportements sur leur travail
- 8 femmes sur 10 sont confrontées à des attitudes sexistes au travail
- 1 femme manager sur 2 est victime de sexisme ordinaire
- 2 femmes sur 3 ne savent pas vers qui se tourner en cas d'acte sexiste
- 77% des Français notent une différence de traitement femmes-hommes au travail
- Concernant les caractéristiques socioprofessionnelles des victimes : ce sont majoritairement des salariés du secteur privé. Elles sont majoritairement en CDI.

Pour agir, il faut comprendre et connaître les conséquences sur la victime

Quel que soit le type de violence subi au travail (agressions sexistes ou sexuelles), il s'ensuit toujours à divers degrés des conséquences pour la personne qui en est victime.

Il s'agit particulièrement :

- De perte de confiance en soi, de sentiment de honte et de culpabilité.
- D'apparition d'anxiété, d'insomnie, de troubles dépressifs, de stress.
- De conduite auto-agressive, conduite à risque due aux prises de médicaments prescrits par le médecin, perte de vigilance.

C'est aussi, pour les victimes, la peur des représailles, la peur de ne pas être crues, d'être licenciées, la minimisation des violences, l'angoisse des obstacles qu'engendrerait la dénonciation des faits.

Les personnes exposées à la violence au travail sont plus nombreuses, en proportion, à avoir une moins bonne perception de leur état de santé général, une moins bonne santé mentale et musculosquelettique, que les personnes qui n'y sont pas exposées.

Pour la CGT, la violence au travail est un risque à la santé

Au-delà des textes de loi qui protègent les victimes ou qui

sanctionnent les auteurs de violence, notre organisation syndicale peut initier des actions préventives.

- Informer
- Former
- Agir

Quand il y a des situations individuelles de violences, il faut toujours interroger l'environnement et l'organisation du travail et sensibiliser le collectif de travail.

Plusieurs leviers syndicaux :

- Former les militants et élus sur l'égalité femmes-hommes et pour agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail (des formations syndicales sont disponibles).
- Mettre en place une permanence d'accueil pour les femmes, et former des militants du syndicat pour les accueillir.
- Mettre en place un rapport de force pour obtenir des mesures de prévention collectives.
- Évaluer l'ampleur des violences grâce à un questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles.
- Construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités, préoccupations et besoins puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions...)

Le CESE invite les syndicats à décider de mesures pour lutter contre les violences au travail dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (article L.2242-17 du Code du travail).



VIOLENTOMÈTRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEIXISTE ET HOSTILE
Commentaires sur votre apparence	
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscretes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	HARCELEMENT SEXUEL
Mécontentement après votre refus d'être raccompagné	
Recherche systématique d'être seul avec vous	
Images à caractère pornographique visibles	
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	
Demande insistante d'un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	
Baiser forcé par surprise	VIOLS
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
Fellation ou pénétration forcée	



Qualifier la violence sexiste comme un « problème de femmes » fait partie du problème. Cela donne à un grand nombre d'hommes l'excuse parfaite pour ne pas y prêter attention.

Jackson Katz

Conclusion

L'égalité professionnelle est loin d'être résolue, notamment sur le plan des expositions aux risques, sur les embauches, les rémunérations, la promotion professionnelle. Sur ce dernier point, l'absence d'évolution professionnelle a un impact plus important sur la santé des femmes, plus enclines à souffrir de ce frein.

Nous sommes à un tournant vital où la prévention des risques dans l'entreprise doit impérativement tenir compte des spécificités des femmes afin d'anticiper et éviter toutes les souffrances et pathologies qui peuvent à terme s'aggraver.

Prendre en compte la femme travailleuse dans sa différence n'est pas un critère discriminant contrairement à ce que le patronat peut avancer. Se cacher derrière cet argument qui est faux est une façon de refuser de voir et d'agir en conséquence pour lutter contre les vraies discriminations, celles qui sont invisibles, celles qui font que la femme endosse et supporte ce qu'elle ne devrait pas, sous pression de la société.

La santé au féminin devient dès lors un levier revendicatif puissant que chaque militant doit porter au quotidien !



Fiche revendicative n°4 confédérale : Égalité entre les femmes et les hommes



Livret fédéral Égalité femmes/hommes 2024



Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France A l'heure de la polarisation



Accédez au tract confédéral pour le 8 mars



Accédez au tract de l'Ugict pour le 8 mars



Fédération CGT

Commerce, Distribution et Services

263 rue de Paris – Case 425

93514 Montreuil Cedex

Tél : 01 55 82 76 79 – Fax : 01 55 82 76 86

fd.commerce.services@cgf.fr

<http://www.commerce.cgf.fr>

