Violences sexistes et sexuelles :
nos qualifications ne nous protègent pas des violences

LE 28 NOVEMBRE, TOUTES ET TOUS DANS LA RUE !

Ingénieures, cadres, techniciennes, agentes de maîtrise (ICTAM) : les violences sexistes et sexuelles (VSS) traversent toutes les catégories professionnelles, tous les métiers et tous les niveaux de responsabilité. Face à ces violences, le silence ne peut plus être la règle et l'impunité ne doit plus être une fatalité. Le samedi 28 novembre, l'Ugict-CGT appelle les ICTAM à manifester massivement pour gagner de nouveaux droits, protéger les victimes et transformer le monde du travail.



la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS

Les violences sexistes et sexuelles n'épargnent pas les ICTAM !

Nos propres enquêtes le démontrent ! Selon les baromètres Ugict-CGT/ViaVoice/Secafi, près d'une femme cadre sur cinq déclarait en 2023 avoir été témoin ou victime de violences sexistes et sexuelles au travail. En 2022, plus d'une femme des professions intermédiaires sur dix faisait le même constat.

Et le sexisme ordinaire reste profondément ancré dans les organisations du travail : en 2026, 52 % des femmes cadres déclarent en avoir déjà été témoins et/ou victimes, contre 26 % des hommes cadres.

Le plus inquiétant ? Seulement 49 % des cadres et environ un tiers des professions intermédiaires déclaraient en 2023 bénéficier de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail. Ces chiffres révèlent une réalité encore trop souvent invisibilisée : le travail n'est pas toujours un lieu de protection. Il peut aussi être un lieu de violences, de domination et de silence.

Et contrairement aux idées reçues, les diplômes, les qualifications ou les responsabilités hiérarchiques ne constituent pas une protection contre les violences sexistes et sexuelles.

Chez les ingénieures, cadres, techniciennes et agentes de maîtrise, certaines formes d'organisation du travail peuvent même renforcer les difficultés à dénoncer ces violences : *dépendance à l'égard de la hiérarchie, individualisation des carrières, évaluations subjectives, promotions discrétionnaires, pression à la disponibilité et crainte de compromettre son avenir professionnel.*

Comment dénoncer des violences lorsque la personne mise en cause peut décider de votre promotion, de votre rémunération ou de votre avenir dans l'entreprise ?

Les employeurs ne peuvent plus se contenter de déclarations de principe. Ils ont la responsabilité de prévenir les violences, de protéger les victimes et de mettre fin à l'impunité. Nos diplômes et nos responsabilités ne nous protègent pas des violences. Nos employeurs doivent, eux, nous en protéger !

ugictcgt.fr

Les violences s'inscrivent dans un système d'inégalités professionnelles

Les violences sexistes et sexuelles ne peuvent pas être dissociées des rapports de pouvoir et des inégalités entre les femmes et les hommes au travail.

Chez les ICTAM, ces inégalités restent particulièrement fortes. À temps de travail égal, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes atteint 15,7 % chez les cadres et 11,9 % chez les techniciennes et agentes de maîtrise, selon les données Insee reprises dans les travaux de l'Ugict-CGT.

Les femmes sont aujourd'hui massivement diplômées de l'enseignement supérieur. Pourtant, elles continuent de se heurter au plafond et parois de verre, à des progressions de carrière plus lentes voire inexistantes, à des différences de rémunération et à des normes professionnelles qui valorisent la disponibilité permanente et des modèles de leadership encore largement masculins.

Ces mécanismes d'inégalité ne sont pas identiques aux violences sexistes et sexuelles. Mais ils participent à des rapports de pouvoir qui peuvent favoriser le silence, la dépendance et l'impunité. Combattre les VSS, c'est aussi remettre en cause les organisations du travail qui entretiennent les inégalités et les rapports de domination.





Une première victoire législative : maintenant, gagnons des droits effectifs !

Le 13 octobre, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles. Cette avancée est le fruit de mobilisations féministes, associatives et syndicales, auxquelles la CGT prend toute sa part.

Le texte adopté comporte plusieurs avancées importantes pour le monde du travail : obligation de négocier sur les VSS, prise en compte de ces risques dans les documents de prévention, renforcement des obligations d'enquête des employeurs et nouvelles protections pour les victimes.

Mais rien n'est encore définitivement acquis ! La loi doit poursuivre son parcours parlementaire et les moyens nécessaires à son application doivent être garantis.

La CGT, avec les organisations syndicales signataires du communiqué du 23 novembre, exige notamment les 3 milliards d'euros initialement prévus pour donner aux services publics les moyens de prévenir les violences, de protéger les victimes et de leur garantir l'accès à la justice et aux soins.
À loi intégrale, budget intégral !

Dans les entreprises et les administrations, nous pouvons agir, l'Ugict-CGT revendique :

- ☑ Une véritable politique de prévention des violences sexistes et sexuelles, intégrée à l'organisation du travail et à l'évaluation des risques professionnels.
- ☑ La protection effective des victimes et des témoins, contre les représailles, les sanctions et les mobilités imposées.
- ☑ Des enquêtes impartiales et protectrices, ainsi que des mesures et sanctions adaptées.
- ☑ Des moyens et du temps pour les représentant·es du personnel et les référent·es VSS, avec le déploiement des formations et du kit Ugict-CGT de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- ☑ La prise en compte des violences conjugales dans les accords d'égalité professionnelle, avec des droits effectifs pour protéger les victimes, leur emploi et leur déroulement de carrière.
- ☑ L'égalité professionnelle et salariale, avec des critères transparents de rémunération et de promotion, et des négociations collectives permettant de combattre les discriminations.

La prévention des violences ne peut pas reposer uniquement sur des campagnes de communication ou des formations ponctuelles. Elle exige des obligations contraignantes pour les employeurs, des moyens pour les représentant·es du personnel et une remise en cause des pratiques managériales qui favorisent les rapports de domination.



Se syndiquer ↙



Les ICTAM ont aussi un rôle essentiel à jouer. Qu'ils et elles exercent ou non des responsabilités d'encadrement, ils et elles peuvent refuser la banalisation des propos sexistes, soutenir les victimes, alerter les représentant·es du personnel et exiger de véritables politiques de prévention.

Aucune responsabilité professionnelle ne doit servir de prétexte à l'impunité. Aucune carrière ne doit être brisée parce qu'une victime a parlé.