



Le Courriel

N° 185 - 22 février 2012

Journée internationale de lutte des femmes pour leurs droits

Vous trouverez dans ce courriel spécial "Journée des femmes", les documents suivants :

- le « 4 pages » fédéral spécial 8 mars,
- la fiche d'inscription à la journée confédérale du 08 mars (**attention : l'inscription doit être renvoyée avant le 29 février**),
- le programme des journées intersyndicales des 13 et 14 mars auxquelles participe la CGT.
- Projection du film de Nigel Cole *We Want Sex Equality* le mercredi 7 mars 2012 à 18 heures dans la salle du CCN à la CGT à Montreuil <http://cgt.fr/article39007.html>

Si vous organisez des initiatives à l'occasion du 8 mars, merci de nous les faire remonter à la fédération.

Fraternellement

Christine Bariaud et Didier Cru
Responsables du groupe discriminations

NB : les frais doivent être pris en charge par les syndicats.

8 mars 2012 : ensemble pour les droits des femmes et l'égalité femmes hommes



Le mouvement qui a abouti à cette journée naît des luttes des femmes notamment celles des américaines du Social Labour Party et des socialistes européennes, qui combattent pour faire reconnaître leurs droits tant au niveau du monde du travail qu'au niveau politique, notamment pour obtenir le droit de vote.

C'est une européenne, Clara Zetkin, militante communiste allemande qui invente, en quelque sorte, la journée des femmes. Lors de la conférence de Copenhague (1910), elle fait adopter une résolution qui propose que « *les femmes socialistes de tous les pays organisent une journée des femmes* » afin de prendre acte des luttes menées par les femmes, partout dans le monde.

La date du 8 mars est adoptée pour faire écho à des grèves comprenant de nombreuses femmes, lesquelles luttent, déjà à l'époque, pour de meilleures conditions de travail (les leurs étant notamment trop dangereuses) et pour de meilleurs salaires.

En France, en 1982, c'est le gouvernement socialiste français qui instaure le caractère officiel de la célébration de la journée de la femme le 8 mars et en fait une célébration pour les droits de la femme.

La journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité au vu des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes dans le monde du travail tant au niveau conditions de travail qu'au niveau des salaires. La relégation au second plan des femmes dans le monde du travail ne peut être la réponse apportée à la crise actuelle.

Formation professionnelle

Mon secteur, l'associatif (animation socioculturelle, éducation populaire, associations périscolaires) concentre toutes les formes d'inégalités : les postes de direction souvent dévolus aux hommes, la progression de carrière quasi inexistante, le temps partiel "règle générale", la précarité « norme » professionnelle (bas salaires, contrats aidés, horaires émiettés). Il en va de même pour les droits à la formation. Hormis dans les grosses structures associatives nationales, les petites structures ne donnent pas ou peu accès à la formation, comme le prévoit la loi. Dans la plupart des cas, les salariéEs, ne sont même pas informéEs de l'existence de ces droits (DIF et CIF). Là encore, ce sont les femmes qui, de fait, sont discriminées dans la possibilité de se former et donc de progresser dans leur carrière.

Le militantisme féminin

Militante dans le cadre professionnel et interprofessionnel, je dois dire qu'être une femme à la CGT ne me pose aucun problème dans tous les contacts que j'ai avec l'interpro, notamment avec des camarades de secteurs traditionnellement très masculins. Le respect et l'écoute sont là.

Mais dans mon champ professionnel, c'est vraiment très difficile... Petits sourires ironiques de quelques camarades masculins lors de prises de parole. Difficulté sur la répartition du travail et l'aide matérielle, beaucoup de camarades hommes considérant que le collage de timbres sur des enveloppes est un travail typiquement féminin. Mails réguliers avec toute une liste d'injonctions sur tout ce que je ne dois pas oublier de faire.

Tombée malade d'épuisement, ceux qui n'avaient jamais été là pour me donner un coup de main ont répété à qui voulait l'entendre que c'était ma faute : *autoritaire, je ne voulais rien déléguer!* A la maladie s'est ajoutée la souffrance face à ces réactions, quand j'aurais aimé souffler et passer plus de temps avec ma famille, chose impossible au vu du travail syndical.

Je me suis aperçue que pour tenir, j'étais entrée dans un processus de négation totale non seulement de ma féminité mais de mon corps. C'est là que j'ai compris qu'il fallait que j'arrête parce que cela devenait dangereux. Devant ces comportements, j'ai choisi de laisser la place (que j'avais usurpée ?) à d'autres... mais aussi le travail qui va avec !

Il est de la responsabilité des syndicats de dresser des bilans sur les progrès accomplis en vue de promouvoir l'égalité femme-homme mais surtout d'identifier les difficultés qui perdurent ainsi que les discriminations persistantes. Il est aussi de la responsabilité syndicale de réaffirmer la nécessaire égalité, de se battre pour obtenir cette dernière et de promouvoir l'ensemble des actions allant dans ce sens.

En effet, encore aujourd'hui, les 47% des salariés que représentent les femmes subissent des différences de rémunération pouvant aller jusqu'à près de 30% en moins que celle des hommes. La précarité, le temps partiel imposé et le chômage les touchent plus particulièrement. Ces discriminations ont un impact fort sur les déroulements de carrière, sur les retraites, parfois inférieures de 42%, et donc sur l'émancipation des femmes. Ainsi en 2010, avant la dernière contre-réforme des retraites, seuls 43% d'entre elles validaient 40 ans de carrière (pour 86% des hommes) ! Et le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a montré que pour la génération des personnes nées de 1963 à 1975, à l'âge de 30 ans, il y a déjà deux trimestres de différence dans la durée d'activité entre les femmes et les hommes en défaveur des femmes.

Prime d'excellence scientifique à l'Inra : une discrimination de plus envers les femmes chercheurs !

Cette prime "au mérite", mise en place en 2010, devait récompenser l'excellence scientifique de 20% des chercheurs des EPST. A l'Inra en 2010 elle a été attribuée aux chercheurs qui en faisaient la demande après examen de leur dossier par la Direction Générale.

Un constat : même si les femmes sont moins représentées (44%) que les hommes parmi les chercheurs et même nettement moins (28%) dans le corps des Directeurs de Recherche, cela ne justifie pas le faible nombre ayant reçu cette prime. Force est de constater que les femmes (9,5%) ont nettement moins demandé la PES que les hommes (20,1%). A cela s'ajoute la distorsion d'attribution de la prime (sur des critères inconnus) par la Direction Générale, essentiellement composée d'hommes. Ainsi, la DG a attribué la PES à 20,3% des hommes qui l'on demandée et seulement à 14,9% des femmes. L'excellence vue par la Direction Générale semble donc moins présente chez les femmes...

Les chiffres sont tout aussi alarmants concernant la santé des femmes au travail.

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

Et ce sont toujours les femmes qui sont défavorisées lorsqu'il s'agit d'allier vie professionnelle-vie personnelle : les préjugés sexistes ont la vie dure et ce sont les femmes qui continuent d'effectuer 80% des tâches ménagères et 70% de celles liées à la vie familiale. Sur l'ensemble des congés parentaux pris en France, seuls 2% le sont par des hommes. Ce qui réduit significativement le taux d'activité professionnelle de certaines mères et rend leur retour à l'emploi difficile voire aléatoire.

Contrairement aux idées reçues, les femmes des secteurs relevant du champ de syndicalisation de la FERC, y compris celles travaillant dans la Fonction Publique, ne sont pas protégées des discriminations courantes, ainsi que le montrent certains témoignages.

La FERC CGT et ses organisations se doivent de combattre les discriminations qui touchent les femmes, travaillant ainsi à l'égalité de toutes et tous.

Les militants doivent se saisir de tous les outils mis à leur disposition tels les Comités Techniques, les CHSCT, les CE, les Commissions Techniques Paritaires pour faire avancer la reconnaissance de l'égalité femme homme dans l'ensemble des administrations et des entreprises.

Harcèlement sexuel

D'autres témoignages émergent, plus discrets, encore plus douloureux. Ceux portant sur le harcèlement sexuel dont sont victimes certaines femmes dans le cadre de leur travail. Des échos de promotions accordées contre l'acceptation de certaines pratiques. D'autres, d'envois de photos d'hommes nus à leurs collègues femmes. Et la difficulté d'en parler à des responsables syndicaux pour entamer des procédures, porter plainte pour que de telles pratiques cessent...

Chefs d'établissement

Principale adjointe dans un collège avec plus de cinq ans d'ancienneté, une collègue a connaissance qu'un poste se libère dans un lycée en cours d'année.

Elle apprend qu'il sera pourvu par un autre adjoint qui n'a qu'un an et demi d'expérience...

Lorsque l'inspectrice vie scolaire doit s'expliquer sur ce choix, la réponse fuse : « *il fallait un homme !* ». L'explication d'un tel choix ? Les élèves sont issus d'une « communauté » qui obéit mieux à l'autorité masculine ! Une question se pose alors : qu'en est-il de l'Ecole républicaine et laïque si ce sont désormais de tels critères qui s'y imposent ?

« Vous êtes une femme seule avec vos enfants, quelle mobilité pour vous ? quelles évolutions de carrière ? Que de difficultés rencontrées.. devenues une vraie force de vie, de savoir vivre, d'apprendre à vivre ».

Je suis adjointe administrative depuis 1991. Sur mes trois mutations (en 1991 Niort-Paris, 1997 Paris-Bordeaux, 2008 Bordeaux), La Rochelle fut bien la plus stressante à vivre. Il s'agissait pour moi, de me retrouver en Province, dans un petit service, aux dimensions plus humaines. Seule avec mes deux enfants qui avaient à l'époque 14 et 5 ans, il était nécessaire que je revienne dans ma région d'origine, un peu plus proche de ma famille.

J'ai, en un mois, préparé mon déménagement, avec toutes les charges que cela comporte, et surtout dû trouver un logement. Lorsque vous êtes mutés sur Paris ou sur Bordeaux, il y a plus de possibilités de logement dit "Ministère de la culture" en convention avec la préfecture. Mais là, aucun élément ne me fut transmis. Rien ! Pas d'interlocuteur, juste une date de mutation le 1er septembre ! Nous déménageons, nous emménageons. Au final dans un logement insalubre. Alors il va falloir de nouveau déménager ! Recommencer... Les forces s'épuisent peu à peu. Le poste de travail que vous pensiez en rêve, n'existe en fait pas du tout ! Vous arrivez à ne plus y croire, vous tombez malade, un an et demi et la déprime qui guette, vous luttez pour la vie, pour vos enfants. La relève est obligatoire, la bataille absolument nécessaire. Et vous vous relevez, il s'agit dans mon cas, d'une lutte acharnée, pour retrouver une certaine dignité.

Pour la CGT Culture et la FERC CGT, la question de la conjugaison de la vie hors travail et de la vie dans le travail notamment pour les femmes est centrale. Car elle repose l'enjeu de l'organisation du travail.

Comment le travail peut-il prendre en compte les spécificités de la vie ? Et s'il le peut quels impacts sur le travail ?

Les problématiques du logement (éloigné du lieu de travail, tout en étant proche des infrastructures scolaires ou de garde d'enfant, abordable financièrement), l'état de santé avec des conditions de rémunération qui diminuent considérablement, des horaires de travail incompatibles avec le rythme des enfants imposant des temps partiels non choisis, sont autant de questions absentes du débat autour du travail. Au point qu'à ce jour l'organisation du travail exclut les femmes et les hommes de tous projets de formation, de montée en puissance de leur compétence, jusqu'à les exclure du collectif de travail.

C'est dans tous les cas ce qui s'est produit avec l'agent, auteur de ce témoignage. Il lui a fallu faire éclater au grand jour la souffrance de son isolement, pour que se réalise une étude de son travail et de son poste, avec pour la CGT Culture l'objectif de la remettre au centre d'un collectif de travail, pour que le travail ne soit plus un lieu de lutte en plus, mais un lieu de ressources.

La CGT propose :

- de travailler à l'orientation des jeunes pour parvenir à une réelle mixité des formations des filles et des garçons ;
- l'égalité d'accès à la formation ;
- une réelle mixité des métiers ;
- d'obliger les employeurs et l'État employeur à négocier l'égalité professionnelle sur les rémunérations, la reconnaissance des qualifications, le recrutement, la formation, les promotions, ... Les négociations doivent aboutir à la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein. Les discriminations envers les femmes doivent être reconnues et sanctionnées ;
- de revaloriser les métiers dits « féminins » : à travail de valeur égale, salaire égal ;
- dans l'attente de l'interdiction, pénaliser le temps partiel imposé par une sur cotisation ;
- d'avoir le droit à une retraite pour toutes et tous les salariés dès l'âge de 60 ans, avec un minimum de 75 % du salaire de référence et aucune pension inférieure au Smic pour une carrière complète (en prenant en compte toutes les périodes de précarité, de temps partiel subi), et le retour aux dix meilleures années pour le calcul des pensions et à l'indexation sur les salaires et non sur les prix ; d'améliorer les droits familiaux pour le calcul de la retraite des femmes tant que les écarts de revenus entre les femmes et les hommes ne seront pas éliminés ;
- de pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à taux plein pour les femmes et les hommes ayant travaillé dans des conditions pénibles ou astreignantes et de reconnaître la pénibilité du travail des femmes ;
- d'exiger du gouvernement de faire des grandes campagnes médiatiques de lutte contre les inégalités, les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes dans le travail et dans la vie ;
- de faire respecter le droit à la contraception et l'IVG ;
- d'allonger le congé maternité à 24 semaines avec neutralisation des congés pathologiques liés à la grossesse et d'allonger le congé paternité à un mois ;
- de faire avancer la date de la prise en compte des indemnités journalières des congés maternité pour le calcul de la retraite ;
- de développer partout un service public d'accueil des jeunes enfants, de qualité et accessible financièrement ;
- d'établir un partage équitable du congé parental entre les deux parents, indemnisé sur la base du dernier salaire.

Harcèlement moral aux CROUS : témoignages d'agents femmes.

Les postes de Personnels Ouvriers (PO) à responsabilité sont principalement tenus par des hommes et dans le corps de cuisine règne un machisme latent qui paraît être la normalité.

En revanche, les postes d'agent de service sont majoritairement occupés par des femmes pour beaucoup peu qualifiées.

Dans tel Restaurant Universitaire elles sont surnommées "les pintades", dans un autre les agents féminins sont régulièrement rabaissées par leur chef de cuisine par des paroles désobligeantes sur leur manière de travailler en rapport à leur statut de femme et ce de manière pernicieuse et sans témoin.

Une femme agent d'approvisionnement a même dû prendre une disponibilité pour échapper à l'isolement dont elle faisait l'objet dans son travail, confinée dans des tâches subalternes voire sans rapport avec son poste, son chef se réservant le travail le plus intéressant. Revenue, son chef l'ignore complètement et ne lui dit même pas bonjour.

Dans un autre RU où les cuisiniers il y a quelques années se proclamaient de "la race des seigneurs", un agent s'est fait agresser verbalement par un cuisinier récemment promu à une échelle supérieure. Aurait-il osé lui parler sur ce ton si cela avait été un homme? NON !

Muséum d'Histoire Naturelle de Paris : inégalité entre femmes et hommes face aux risques d'exposition aux CMR.

La grossesse est une différence biologique fondamentale entre femmes et hommes. Censée être un moment heureux dans la vie d'une future mère, elle ne devrait pas se transformer en forte angoisse du fait de l'activité professionnelle. Or certaines conditions de travail comme l'exposition potentielle à des produits chimiques dangereux peuvent engendrer questionnement, stress et angoisse : *quelles vont être les conséquences de l'utilisation de ces produits chimiques sur mon bébé, sur mon enfant plus tard ? L'exposition à ces produits risque-t-elle de me rendre stérile, de rendre mon enfant stérile ?*

Un exemple : depuis 100 ans, le formaldéhyde (appelé couramment formol), est utilisé pour conserver des spécimens en fluides ou des pièces anatomiques de collections scientifiques au Muséum. Classé Cancérigène, Mutagène et toxique pour la Reproduction (CMR) il n'existe actuellement pas de produit de substitution. Or il peut provoquer des malformations fœtales chez la femme enceinte, parfois ignorante de son état dans les premiers mois de sa grossesse.

En pratique dans les établissements, on observe l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) comme les masques de protection chimique, souvent privilégiés aux équipements de protection collectif (EPC) car les administrations préfèrent les équipements de moindre coût et en conséquence de moindre qualité (des masques moins coûteux plutôt qu'une hotte chimique ou qu'une sorbonne). Mais le port du masque sur le visage est très peu confortable et souvent au-delà d'une 1/2 heure, les salarié(e)s le retirent pour une meilleure liberté de mouvement et de confort s'exposant ainsi à des risques importants.

Dans de telles conditions, il est alors légitime pour une femme enceinte, exposée aux produits CMR, de se poser des questions angoissantes sur les maladies possibles qu'engendre une telle exposition et sur les conséquences sur le développement d'un enfant. Angoisse légitime que n'envient pas et ne vivent pas les hommes dans leur cadre professionnel.

La FERC CGT appelle l'ensemble de ses organisations à participer ou à organiser des manifestations, sous la forme qu'elles entendent, à l'occasion de cette journée internationale de lutte des femmes pour leurs droits.

J'adhère à la FERC-CGT (la Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture)

Nom : Prénom :
Profession : Lieu de travail :
Adresse personnelle :
Code postal : Ville :
Portable : E-mail :@

**A retourner à : FERC CGT (CASE 544) 263 rue de Paris, 93515 MONTREUIL CEDEX
TEL. 01 48 18 82 44 - FAX 01 49 88 07 43 - e-mail : ferc@cgt.fr internet www.ferc.cgt.fr**



8 mars 2012

**Rencontre nationale
pour l'égalité femmes / hommes
dans la préparation du 50^e Congrès**

Place des femmes...

**dans les revendications
dans la CGT
dans le syndicalisme européen**

Patio de la CGT
Bourse nationale du Travail
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Métro : Porte de Montreuil ou Robespierre (ligne 9)
Bus : PC (Porte de Montreuil), 215 (rue de Paris)

Programme du 8 mars 2012
Rencontre nationale pour l'égalité femmes hommes

- 8 h 30 **Accueil**
- 9 h 30 **Introduction :** Ghyslaine RICHARD, membre de la CEC et animatrice de la commission Femmes - Mixité
- 10 h 00 ***Dans notre activité revendicative et dans nos revendications : où en est-on de l'égalité entre les femmes et les hommes ?***
- Etat des lieux/bilan des négociations :**
Raphaëlle MANIERE, Secrétaire générale de l'UD du Jura
Rachel SILVERA, économiste et chercheuse
- Des exemples de négociations :**
Nathalie GAMIOCHIPI, Secrétaire générale de la fédération de la Santé et de l'Action Sociale
Carole LUISSIER, fédération nationale Mines-Energie
- Les inégalités des retraites entre les femmes et les hommes et les revendications de la CGT :** Eric AUBIN, membre de la CEC
- 12 h 30 **Déjeuner**
- 14 h 00 ***Dans la CGT, où en est-on de l'égalité entre les femmes et les hommes ?***
- Etat des lieux et bilan de l'application de la charte de l'égalité, des pistes pour un plan d'action :** Maryse DUMAS, en charge de la formation des dirigeants syndicaux
- Résultat de l'étude IRES menée par la fédération de la Santé et de l'Action sociale sur le militantisme des femmes :**
Yannick Le QUENTREC, sociologue et chercheuse
- Lutter contre les stéréotypes de genre :** Annie FUCHET membre de la CEC et de la commission élu-e-s et mandaté-e-s
- La place des femmes dans le syndicalisme européen :** Claudia MENNE, secrétaire confédérale à la CES
- 16 h 00 **Conclusion de Bernard THIBAUT,** Secrétaire général de la CGT

Coupon-réponse

à renvoyer avant le 29 février 2012 au plus tard

à la Commission Femmes / Mixité, case 3-2, 263 rue de Paris -
93516 Montreuil cedex ou par courriel à stef.bavard@cgt.fr (secrétariat)

NOM :

Prénom :

Organisation :

Adresse :

.....

.....

Tél. :

Courriel :

Souhaite participer à la journée.

Le déjeuner est libre.

Dans le patio de la CGT - Bourse nationale du travail
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

À l'initiative de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires

Journées Intersyndicales Femmes

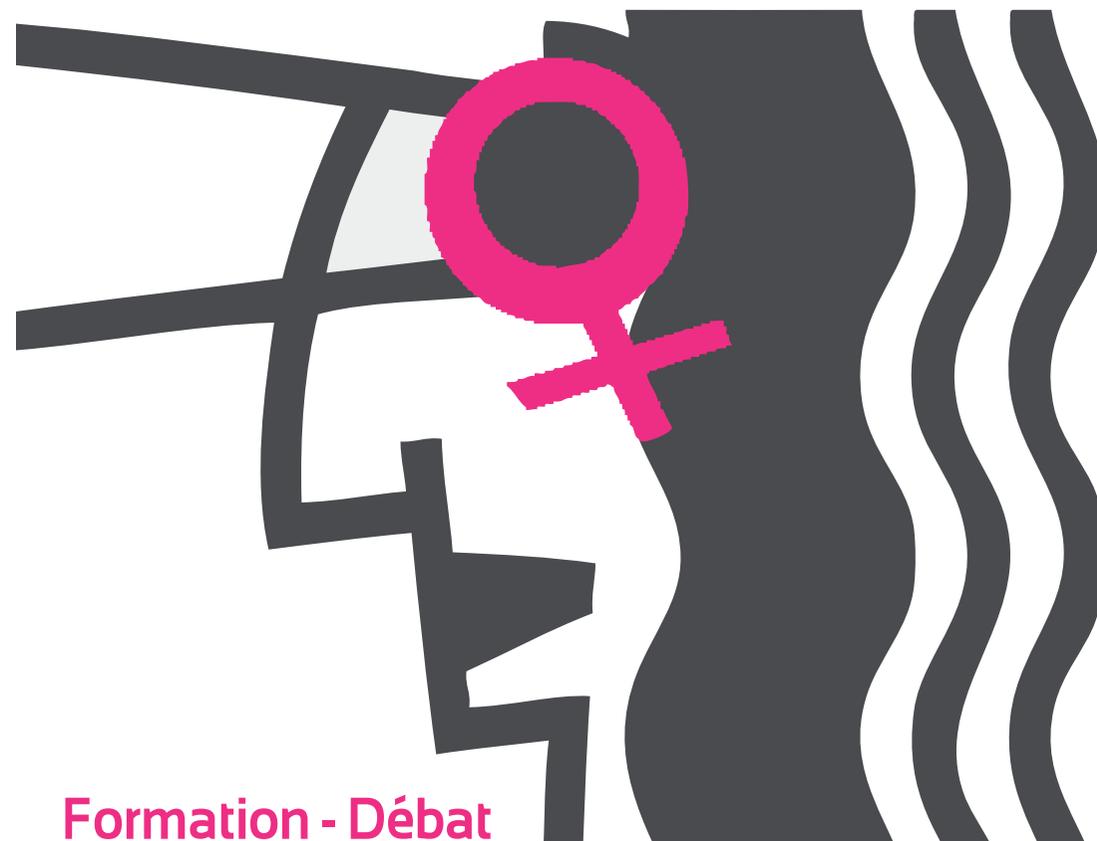
> 13 et 14 mars 2012

> Lesbophobie et travail

> Femmes dans les révolutions arabes

> Égalité professionnelle dans la Fonction publique

> Femmes et sport



Formation - Débat

Bourse du Travail de Paris - 85, rue Charlot - 75003 Paris

Ⓜ République ou Filles du calvaire

L'Intersyndicale femmes regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs divers.

Les années précédentes, nous avons travaillé sur les thèmes :

- 1998 : Femmes, Travail, Syndicalisme.
- 1999 : Conditions de vie - Conditions de travail.
- 2000 : Violences faites aux femmes ; Pauvreté/Précarité ; Mondialisation.
- 2001 : Famille/École/Travail : comment se reproduisent les inégalités.
- 2002 : Égalité professionnelle ; Les effets de la mondialisation sur le travail des femmes.
- 2003 : Égalité formelle - égalité réelle ; Les politiques familiales ; Les femmes immigrées en France.
- 2004 : Retraites ; Protection sociale ; Europe ; Féminisme et syndicalisme
- 2005 : Femmes et Europe ; Femmes et syndicalisme ; Être féministe aujourd'hui.
- 2006 : Femmes et Précarité ; Le féminisme : un mouvement pour construire de l'universel et des droits.
- 2007 : Prostitution ; Éducation ; Formation professionnelle ; Émancipation/Égalité/Sexualité.
- 2008 : Bilans égalité professionnelle ; Mai 68 : une nouvelle étape vers l'émancipation des femmes ? ; Corps des femmes : normes, représentation, contrôle, ordre moral.
- 2009 : Les nouvelles lois sur la bioéthique ; Femmes et santé au travail ; Les emplois de services à la personne ; Femmes et migration dans la mondialisation.
- 2010 : Les femmes et la crise ; 40 ans du mouvement féministe ; Parentalité dans l'entreprise ; Femmes et guerres.
- 2011 : Violences ; Femmes immigrées et syndicalisme ; Inventer une culture de la mixité ; Pour un langage égalitaire.



Cette formation se veut un lieu de réflexions, d'échanges et de confrontations qui permet d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans les syndicats.

■ Mardi 13 mars 2012 ■

9h00-10h00 : Accueil des participant-es

10h - 13h

• LESBOPHOBIE ET TRAVAIL •

- SOS Homophobie
- Centre LGBT
(Île de France)
- Natacha CHETCUTI
(Chercheuse)

→ Débat

14h30 - 17h30

• RÉVOLUTIONS ARABES •

Quels enjeux pour les femmes ?

- Nawla DARWICHE
(Association Femme Nouvelle-Egypte)
- Alhem BELHADJ
(Association Tunisienne des femmes Démocrates)
- Marguerite ROLLINDE
(Chercheuse)
- Nadia CHAABANE
(Militante tunisienne, militante en France)

→ Débat

18h Pot féministe

■ Mercredi 14 mars 2012 ■

9h - 12h

• ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ? •

Quelles propositions syndicales :
outils, revendications, campagne ?

- Françoise MILEWSKI
(Chercheuse)

• Interventions de la CGT, FSU, Union syndicale Solidaires

→ Débat

13h30 - 16h30

• SPORTS DE FEMMES OU SPORTS POUR LES FEMMES ? •

★ Film

- Cécile OTTOGALLI-MAZZACAVALLO
(Chercheuse)
- Anne ROGER
(Chercheuse)

