



Montreuil, le 18/01/2016

8 mars 2016 : Note aux organisations

La CEC et le CCN de décembre 2015 ont décidé de faire du 8 mars 2016 une journée d'action pour l'égalité professionnelle. En effet, contrairement à l'idée entretenue par les médias, le 8 mars n'est pas « la journée de la femme », mais la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, initiée par l'internationale socialiste. Le 8 mars a été lancé pour obtenir l'égalité au travail et dans la société. Il démontre combien l'émancipation des femmes passe par l'égal accès à l'emploi et l'égalité au travail.

Notre objectif est donc de mettre le patronat en face de ses responsabilités et d'interpeller sur l'inégalité professionnelle et les discriminations que subissent toujours les femmes au travail. Autour du 8 mars, de nombreuses initiatives ont lieu le soir, le WE, à travers des expositions, projections de films ou conférences. **L'objectif cette année est d'organiser un maximum d'action et d'initiatives sur les lieux de travail pour faire du 8 mars une journée revendicative.** Chaque année, dans le sondage Harris Interactive sur les attentes des salariés vis-à-vis du syndicalisme et de la CGT (présenté lors du CCN le 18/11/2015), le premier sujet revendicatif sur lequel les salariés considèrent que nous devons obtenir des résultats est celui de l'égalité F/H, il y a donc une très forte attente à nous voir sur ce sujet.

La CGT a convoqué une intersyndicale sur la question du 8 mars. L'ensemble des organisations à l'exception de FO souhaitent travailler sur une déclaration appelant à travailler ensemble, le 8 mars et toute l'année pour faire de l'égalité une réalité, définissant des revendications communes et dénonçant les reculs du patronat et du gouvernement sur le sujet. La déclaration intersyndicale sera disponible au plus tard le 15 février.

Nous proposons donc aux organisations du CCN :

1- D'interpeller les syndicats pour travailler avec les salariés des cahiers revendicatifs sur l'égalité professionnelle et définir les modes d'action. Il peut s'agir de

- débrayages (par exemple d'un tiers de la journée pour dénoncer les 27% de travail gratuit exercés par les femmes),
- remise de pétitions ou cahiers revendicatifs,
- heures d'information syndicale, de déploiement en direction des femmes en leur proposant de s'organiser à la CGT pour lutter pour l'égalité...

- Manifs ou rassemblements, par exemple autour d'une lutte dans un secteur à prédominance féminine

2- De faire l'état des lieux des luttes et négociations dans vos secteurs

Faire la synthèse, des luttes des secteurs à prédominance féminine dans vos champs respectifs pour pouvoir les valoriser le 8 mars, voire organiser une action autour de ces luttes le 8 mars.

Faire l'état des lieux de la situation des Femmes et des hommes et de la négociation, pour pouvoir par exemple épingler les entreprises dans lesquelles il y a les inégalités les plus criantes et/ou qui refusent de négocier (liste noire...).

3- D'interpeller les élus aux CE pour les sensibiliser le rôle des CE sur le 8 mars, et l'enjeu d'éviter les stéréotypes sexistes :

- éviter d'offrir aux femmes des bons de réduction dans les magasins de cosmétiques ou de vêtements, des fleurs...
- **Mais plutôt travailler sur le rôle et l'activité des CE sur l'égalité pro**, notamment en matière de politique de transport, restauration, loisirs, petite enfance...

4- De travailler dans leurs champs aux déclinaisons unitaires les plus ambitieuses possibles

5- Les revendications peuvent par exemple porter sur les sujets suivants :

- **Les écarts de salaires, de 27% en moyenne, qui sont principalement liés à**
 - **L'inégalité en matière de temps de travail et les temps partiels.** 30% des femmes occupent des temps partiels, pour l'essentiel subis, avec des amplitudes horaires très importantes pour des durées horaires hebdomadaires de plus en plus faibles. Nombreuses sont celles qui travaillent moins de 150h par trimestre et n'ont donc aucun accès aux droits sociaux. Les salarié-es à temps partiels sont aussi souvent exclus des primes, de l'accès à la formation professionnelle et n'ont aucun déroulé de carrière.
 - **L'inégalité en matière de carrière**, les femmes se heurtent au plafond de verre, sont discriminées du fait de la parentalité qu'elles assument toujours pour l'essentiel, les emplois dans lesquelles elles sont concentrées ont beaucoup moins de perspectives de carrières.
 - **La dévalorisation des emplois à prédominance féminine**, qui sont moins bien payés et dans lesquels les qualifications et les compétences sont moins reconnus : 60% des fonctionnaires sont des femmes, les femmes sont d'avantage dans le secteur tertiaire que dans le secteur industriel...
 - **La part variable de rémunération**, les primes, heures supplémentaires..., qui accroissent les écarts. Ainsi, plus on monte en niveau de responsabilité (et plus la part variable de la rémunération est importante), plus les écarts sont importants entre hommes et femmes.
- **L'articulation des temps, la réduction du temps de travail et la parentalité, pour les femmes comme pour les hommes**

- **La lutte contre le sexisme et les violences** : 80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 1/5 avoir été victime de harcèlement sexuel, 5% des viols et 25% des agressions sexuelles ont lieu sur les lieux de travail. Les violences commises en dehors du travail et notamment dans le cadre conjugal ont aussi un impact sur le travail, et conduisent trop souvent la victime à perdre son travail
- **Les inégalités en matière de pension de retraite, la pension des femmes est inférieure de 40% à celle des hommes**
- **Les inégalités en matière d'accès à la formation professionnelle**
- **L'amélioration des conditions de travail et la pénibilité** : la pénibilité des emplois à prédominance féminine est souvent sous-évaluée (mouvements répétitifs, TMS, charges lourdes (une auxiliaire de puériculture porte 1T par jour !) milieu bruyant et charge émotionnelle (contact avec la mort, la maladie, la violence...)). Dans les métiers à prédominance masculine, la mixité nécessite d'améliorer les conditions de travail.
- **La prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes**

A noter : Si d'ores et déjà des initiatives sont prévues, merci de les remonter à coord-luttes.actions@cgt.fr.

- Ne pas oublier de prévenir la presse et de prévoir une communication sur le 8 mars
- Un tableau de suivi des initiatives sera adressé courant février.

La commission « Femmes mixité » mettra à disposition le matériel suivant, à partir du 3/02 :

- 2 affiches A3 sur l'égalité professionnelle
- 1 affiche A3 sur le sexisme et les violences
- 1 tract 8 mars appelant à se mobiliser et se syndiquer
- 1 tract contre le sexisme et les violences
- 1 Guide d'action syndicale sur le sexisme
- 1 clip sur contre le sexisme et les violences
- Des autocollants reprenant les visuels de l'affiche égalité pro et de l'affiche sexisme/violences

Les affiches et autocollants seront livrées dans les UD la semaine du 8 février. Pour les commandes supplémentaires, un bon de commande vous sera adressé

La commission Femmes mixité organise les événements suivants :

- 3/02 : Journée d'étude contre le sexisme et les violences
- 17/03 : Journée de présentation et de débat sur le guide «Mettre en place une démarche égalité »
- Les inscriptions sont à remonter à fem-mixite@cgt.fr



POUR LA **RÉUNION**
AVEC LE CLIENT,
MICHEL, TU PRÉPARES
LE **DOSSIER...**

ÉRIC, TU VÉRIFIES
LES **CONTRATS...**





Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!

**27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?**

