



Le 8 mars, Journée Internationale de lutes pour les droits des femmes !



Le 8 mars, ce n'est pas la Saint Valentin ou la fête des mères, c'est la journée internationale de lutes pour les droits des femmes.

Alors les bouquets de roses, les boîtes de chocolats et autres baptêmes de l'air que l'on peut voir dans certaines entreprises vous pouvez oublier !

Le 08 mars, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité.

Et c'est indispensable parce que nous en sommes très loin, notamment au travail :

Les femmes gagnent en moyenne toujours 28,7 % de salaire en moins. Chaque jour, c'est comme si elles arrêtaient d'être payées à 15h40 pour le personnel de journée.

Nous voulons l'égalité salariale et professionnelle :

La revalorisation des métiers féminisés :

Les métiers du soin et du lien, dans lesquels les femmes sont concentrées, sont dévalorisés et sous-payés. Pourquoi ? Parce que soigner, aider, accompagner, assister, servir, éduquer, etc. sont considérés comme des qualités « naturelles » pour les femmes. Pourtant, il s'agit de l'exercice de qualifications acquises : on ne naît pas patiente, à l'écoute, polyvalente, minutieuse ou organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel !

La fin des temps partiels imposés et de la précarité :

80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en-dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes). Il faut instaurer un droit automatique au passage à temps plein, une cotisation patronale

retraite sur les emplois à temps partiel, majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs.

Nous voulons du temps :

Les femmes assument toujours 75 % des tâches domestiques et les responsabilités familiales et jonglent aussi avec ces doubles journées.

Nous voulons :

- ✓ La même durée pour le congé paternité / maternité post-naissance pour une coparentalité réelle.
- ✓ Des jours enfants malades rémunérés, y compris pour les salariés en télétravail.
- ✓ La réduction du temps de travail pour permettre à toutes et tous de travailler en ayant du temps pour ses proches et pour soi.
- ✓ La mise en place d'un service public d'accueil de la petite enfance et de prise en charge des personnes en perte d'autonomie.

50 ANS ET TOUJOURS PAS APPLIQUÉE

Nous fêtons cette année les 50 ans de la loi qui impose non seulement un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de valeur égale. Autrement dit, la loi impose de comparer des métiers différents mais de valeur égale, pour garantir une égale rémunération, avec 4 critères : le diplôme, l'expérience acquise, les responsabilités et la charge physique et nerveuse. Les employeurs qui discriminent et ne respectent pas la loi doivent être sanctionnés.

Nous voulons du respect, la fin des violences et du sexisme au travail

Ouvrières, employées ou cadres, nous sommes toutes confrontées aux violences sexistes et sexuelles dans notre travail qui ont pour conséquence de remettre en cause notre professionnalisme, de nous assigner à une position d'infériorité, à des tâches subalternes.

Trop souvent, c'est la victime qui est sanctionnée, déplacée ou licenciée, pas l'agresseur.

INDEX ÉGALITÉ SALARIALE : STOP À L'HYPOCRISIE

Comment expliquer que 99,9 % des entreprises aient obtenu une bonne note, les exonérant de sanctions, alors que les femmes gagnent en moyenne 28,7 % de moins que les hommes ?

Parce que l'index égalité salariale comporte des biais qui invisibilisent les inégalités. Et qu'il n'y a aucune transparence : les syndicats et l'Inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul de l'employeur.

La CGT exige qu'il soit modifié au plus vite !

Nous voulons :

- ✓ Des sanctions pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention ni de dispositif interne de signalement (comme ce que la CGT a obtenu à TF1).
- ✓ La formation de tous les RH, managers, représentants du personnel, et la

Et à Saint Gobain PAM Canalisation ?

Dans notre entreprise, pendant de trop nombreuses années, le travail des femmes a été considéré comme un travail d'appoint.

D'ailleurs, jusqu'il y a peu, nous constatons un réel décalage entre les rémunérations des hommes et celles des femmes.

Dans notre entreprise vieille de 165 ans, combien de femme siège au Comité de Direction ?

Trop peu est sans doute la réponse la plus appropriée.

Depuis peu, du personnel féminin est recruté sur les chantiers, il nous appartient de leur réserver le meilleur accueil, de les intégrer et surtout d'adopter le comportement adapté.

Au 21^{ème} siècle, certains comportements, certains agissements, certains

propos ne peuvent être acceptés ni même tolérés.

sensibilisation de tous les salariés (à l'image de ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la Caisse nationale des allocations familiales).

- ✓ La protection des victimes, y compris de violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à des absences rémunérées, à mobilité géographique ou fonctionnelle choisie (comme ce que la CGT a gagné à EDF).
- ✓ L'augmentation du nombre de référents harcèlement/violences et de leurs moyens (gagné à la SNCF par la CGT).

Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés et aspirent à sortir des rapports de domination.

