

Nous voulons l'égalité maintenant !

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas non plus la Saint Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité !

Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes

gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins ! Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40.

Revaloriser les métiers essentiels

Lorsque pendant le confinement, les applaudissements aux fenêtres saluaient les salarié-e-s en première ligne, il s'agissait très majoritairement de femmes : les infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, caissières, agentes d'entretien, assistantes maternelles ou ouvrières dans l'agroalimentaire... et aussi enseignantes, administratives... Pourtant les promesses de revalorisation de leur métier ont fondu comme neige au soleil : la majorité

des salarié-e-s n'ont même pas vu la couleur des primes Covid !

Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine, reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale !

Temps partiels/précarité : ce n'est pas aux salarié-e-s de payer la crise !

80 % des salarié-e-s 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 surcotation patronale retraite sur les emplois à temps partiel ;
- une majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % ;
- une rémunération des temps de trajet entre deux emplois.

index « égalité salariale » : stop à l'hypocrisie

Comment expliquer le fait que 90 % des entreprises aient obtenu une bonne note, ce qui les exonère de sanction, alors que les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes ? C'est 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 !

Non, on ne peut pas garder ses enfants tout en télétravaillant !

Mis en place sans encadrement, le télétravail ou ce qu'il conviendrait mieux d'appeler le travail à la maison, a exacerbé les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les études montrent que les femmes sont moins bien équipées et installées... et cumulent le « télétravail » avec les tâches domestiques et la garde des enfants.

La CGT revendique :

L'arrêt pour « enfant malade » ou « cas contact » doit être accessible aussi aux salariées en télétravail !

Le télétravail doit être encadré pour garantir la prise en charge des frais, le respect des horaires de travail, le droit à la déconnexion et des critères objectifs et transparents pour l'accès et la réversibilité du télétravail.

Violences et sexisme au travail : stop !

Ouvrières, employées ou cadres, les femmes sont toutes confrontées au sexisme et aux violences dans le travail. Ce qui a notamment pour conséquences une remise en cause de leur professionnalisme, de les 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.

En 2019, la CGT, avec la Confédération syndicale internationale, a gagné l'adoption de la première loi mondiale contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, la 190^e Convention de l'Organisation internationale du travail. Pour qu'elle s'applique, il faut maintenant qu'elle soit ratifiée

par la France et qu'elle s'accompagne de la mise en place de nouveaux droits :

- sanction 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);
- formation de tou-te-s les RH, managers, représentant-e-s du personnel et sensibilisation de tou-te-s les salariées (comme ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la CAF);
- protection des victimes, y compris de violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, à la mobilité géographique ou fonctionnelle choisie.

« 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.

Le 8 mars, syndicats et associations féministes appellent à une grève féministe pour exiger l'égalité, au travail comme dans la vie. »

Le 8 mars, femmes comme hommes, faisons grève, manifestons et débrayons à 14h30 ou deux heures avant la fin de la journée pour dénoncer les inégalités salariales !

Toutes les infos sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort-es.
Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____



Bulletin à renvoyer à UD CGT AUBE, 2A Bd du 1er RAM - 10000 Troyes
téléphone : 03 25 73 38 47, courriel : udcgt10@gmail.com