

# le Courrier Départemental

Le mensuel de la CGT du 69

N° 2 - Février 2023

numéro spécial : Tous des LYONNES



## 8 mars 2023

### Journée Internationale de lutte pour les droits des femmes



# L'EDITO

Le gouvernement martèle que le projet de réforme des retraites serait très bénéfique pour les femmes : c'est une instrumentalisation de la cause des femmes !

Les femmes touchent, en moyenne, des pensions encore largement inférieures à celles des hommes.

Aujourd'hui, les inégalités de pension entre les femmes et les hommes sont encore très importantes, de l'ordre de 40 % en pension de droit direct, 28 % si l'on intègre les pensions de réversion.

## Comment expliquer un tel écart ?

Il résulte d'un cumul de plusieurs facteurs donc, bien sur, l'inégalité salariale..

Le calcul du montant de la pension est effectué en fonction de la durée cotisée et du montant cotisé. Or, les femmes cotisent sur un montant plus faible que les hommes puisqu'elles sont encore payées en moyenne 28 % de moins.

Leurs carrières sont également plus courtes et c'est pour cela que la réforme des retraites du gouvernement aura un impact négatif sur elles. En effet, toutes les réformes qui consistent à allonger les durées de travail défavorisent les femmes, plus nombreuses à avoir des carrières incomplètes. Aujourd'hui, 40 % des femmes partent à la retraite avec une carrière incomplète.

Nous affirmons aujourd'hui que le fait que 20 % des femmes, à cause de carrières incomplètes soient obligées de travailler jusqu'à 67 ans est une véritable régression !

Le nombre de femmes qui vont devoir attendre 67 ans va même augmenter car le nombre d'années de cotisations demandées augmente aussi plus rapidement que prévu. Ce n'est donc même pas un statu quo, c'est une dégradation.

Et c'est bien en cela que les messages envoyés par le gouvernement constituent une instrumentalisation de la cause des femmes !

Par ailleurs, entre 55 et 65 ans, on se retrouve souvent avec des parents en situation de dépendance, et on a besoin de temps pour les prendre en charge. Les femmes, sur lesquelles cette charge retombe le plus souvent, savent que si elles ne sont pas à la retraite, seront obligées de limiter leur activité pour y faire face.

Le premier objectif, la base de tout pour réduire les inégalités de pensions, c'est l'égalité salariale et plus largement l'égalité professionnelle. Cela aurait aussi pour conséquence de dégager environ 6 milliards annuels de cotisations retraite supplémentaires pendant une quarantaine d'années.

Femmes, hommes, l'atteinte d'une véritable égalité professionnelle passe aussi par une lutte de toutes et tous contre la réforme des retraites !

**Philippe GODINEAU**

**Membre du Collectif Tous des Lyonnaises**  
**Membre de la CE de l'UD CGT 69**

## Sommaire

**PAGE 2 :** Edito

**PAGE 3 :** Agendas

**PAGE 4 - 5 :** Réforme des retraites : les femmes grandes perdantes

**PAGE 6 :** Le 8 mars, organiser la grève partout , exemple de la ville de Lyon

**PAGE 7 :** Egalité professionnelle... Où en sommes nous ??

**PAGE 8 :** Violence conjugale - Les revendications de la CGT

**le** **COURRIER**  
**DÉPARTEMENTAL**

Union Départementale CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon

215 cours Lafayette 69006 Lyon Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Email : ud69@cgt.fr

Directeur de publication : Jacky ABADA - Rédactrice en Chef : Sandrine GAMMOUDI SAUZEAT

Mise en page : Collectif Communication de l'UD CGT 69

n° CPPAP : n° 0919S07039 - ISSN : 1266-1465 -

## LA CGT SUR LA TOILE

**Site de l'UD CGT 69**

<https://ud69.reference-syndicale.fr/>

**Site du CR CGT AURA**

<https://www.cgt-aura.org/>

**Site de la CGT**

<https://www.cgt.fr/>

**Site de la NVO**

<https://nvo.fr/>

Suivez nous sur Facebook : Ud Cgt du Rhône

## » 7 mars

### Mobilisation intersyndicale sur les retraites.

Grève et manifestation

**LYON** : 11h00 - Manufacture des Tabacs ► Place Bellecour

**Villefranche** : 16h30 - Place du Promenoir

## » 8 mars

### Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

Rassemblement à 11h00 au MEDEF (60 avenue Jean MERMOZ 69008 Lyon)

■ Une délégation intersyndicale sera reçue avec les témoignages de camarades femmes décrivant leurs situations salariales et les conséquences de la réforme si elle venait à passer

■ Dépôt du chèque représentant le montant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Manifestation avec le Collectif Droits Des Femmes 69 à 17h - Place Bellecour

**La CGT appelle à compter du 7 mars, au blocage de l'économie par la grève et sa reconduction.**

**Toutes les actions et initiatives prises collectivement en assemblées générales de grévistes sont à faire connaître à l'UD CGT 69.**

**Toutes et tous ensemble, contre la réforme des retraites, nous pouvons gagner !**

## » 27-31 mars

**53<sup>e</sup> congrès confédéral  
à Clermont-Ferrand**



## • Les chiffres

### Smic (source service-public.fr) (déduction des cotisations salariales)

Smic	Montant brut	Montant net
Smic horaire	11,27 €	8,92 €
Smic mensuel	1 709,28 €	1 353,07 €
Smic annuel	20 058 €	16 236 €

### Taux d'inflation (source INSEE)

2017	2018	2019	2021	08/2022	09/2022	10/2022	11/2022	12/2022	Janvier 2023
1%	1,8%	1,1%	1,6%	5,8%	5,6%	6,2%	6,2%	5,9%	6%

# RÉFORME DES RETRAITES 2023, COMME EN 2019, LES FEMMES GRANDES PERDANTES ?

(Extraits de l'interview de Sophie Binet - pilote du collectif confédéral Femmes-Mixité - Politis - 18/01/2023)

Cette réforme « (...) est une instrumentalisation de la cause des femmes. Comme les combats féministes ont beaucoup progressé - et c'est très bien -, il y a une tendance de plus en plus importante à faire du « féminisme washing », en voulant faire croire que des mesures qui sont soit neutres, soit nuisibles pour les femmes leur sont en fait favorables. (...) »

« Les femmes sont-elles les grandes perdantes de cette réforme ?

**Il ne s'agit pas de faire un concours du plus pénalisé, mais de dire que cette réforme ne corrige en rien les inégalités, ni de salaire, ni de pension.** (...) Les chiffres sont clairs : parmi les retraité-es né-es en 1950, un tiers n'était plus en emploi l'année précédant leur retraite - c'est le cas de 37 % des femmes et de 28 % des hommes. »

« Le temps des femmes n'est pas le même que le temps des hommes. Les femmes assument toujours 80 % des tâches domestiques, et cela joue à tous les niveaux : sur les temps partiels comme sur les interruptions de carrière pour avoir un enfant ou s'occuper d'une personne âgée dépendante. Nous disons qu'une politique féministe ne consiste pas à aligner les carrières des femmes sur celles des hommes. (...) »

« Élisabeth Borne a annoncé que les congés parentaux seront désormais pris en compte pour les carrières longues. Est-ce que ça ne représente pas une avancée sociale ?

C'est vraiment : « Je donne d'une main ce que je reprends de l'autre. » Les congés parentaux seront pris en compte pour les carrières longues, dans la limite de quatre trimestres, soit un an. Or c'est exactement ce que le nouveau dispositif ajoute en termes d'annuités exigées. Avec, en plus, un recul de deux ans de l'âge légal de départ pour ce dispositif. Non, ce n'est vraiment pas une avancée, mais un recul pour les carrières longues. »

« (...) le gouvernement a annoncé la mise en place d'un « index senior » sur le modèle de l'index d'égalité professionnelle instauré en 2018, (...) peut-on dire que cet outil est efficace ?

Le bilan de l'index d'égalité professionnelle (...) n'a pas fait évoluer l'écart salarial, qui s'établit toujours à 28 %. Cet indicateur a été monté sur mesure pour que les entreprises échappent en quasi-totalité aux sanctions : 92 % d'entre elles affichent plus de 75 points sur 100. J'ajoute que cette problématique des seniors est imbriquée avec celle de la pénibilité... »

« (...) le gouvernement a annoncé quelques aménagements sur certains critères de pénibilité retirés en 2017, à l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron. Cela va-t-il dans le bon sens ?

(...) Aucun des critères sortis en 2017 (postures pénibles, port de charges lourdes, vibrations mécaniques et risques chimiques) n'a été réintroduit dans le compte personnel de prévention (C2P). Certains d'entre eux sont renvoyés aux négociations de branche. (...) la loi ne change rien aux quatre critères qui avaient été sortis, et les seuils d'exposition restent très élevés. Résultat : le C2P ne bénéficie qu'à très peu de personnes (...) seuls 25 % des bénéficiaires sont des femmes.

## POUR QUELLE RAISON, SELON VOUS ?

**Les critères retenus sont indirectement discriminants pour les femmes car ils occultent une partie de la pénibilité des métiers à prédominance féminine (...).**

La pénibilité liée au travail avec des personnes est minimisée : quand il s'agit de porter des personnes, de travailler en permanence dans le bruit d'enfants, ces facteurs de pénibilité ne sont pas retenus au même niveau que le port de matériaux ou le bruit de machines.

Une partie de la pénibilité des métiers à prédominance féminine repose par ailleurs sur les charges motionnelles. Les métiers féminisés sont très souvent en lien avec du public, des usagers en souffrance, dans le domaine du soin et du lien, par exemple. Une infirmière a sept ans d'espérance de vie de moins que le reste des femmes. »

« L'horizon ne peut donc pas être celui de l'allongement de la durée de travail mais, au contraire, celui de sa réduction. Celle-ci permettrait aux femmes d'accéder plus facilement à un temps plein, et aux hommes d'avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leur famille. La dernière grande réforme féministe en matière de droit du travail, c'était les 35 heures - même



si on n'a pas assisté à une nette amélioration du partage des tâches domestiques.

Pour cela, il faut des réformes sociétales et une socialisation de ces tâches. À la CGT, nous militons pour aller plus loin avec la semaine de 32 heures. (...) »

« Début janvier, un sondage Ifop pour Politis indiquait que les femmes sont largement plus favorables que les hommes (de 14 points) à un retour à la retraite à 60 ans. Comment l'expliquez-vous ?

Ça ne m'étonne pas du tout car les femmes, à partir de 55 ans, sont très sollicitées pour prendre en charge les personnes âgées dépendantes et les petits-enfants. Il faut arrêter de dire que les retraité-e-s sont un coût pour notre société. 40 % des enfants de moins de trois ans n'ont pas de prise en charge par les services à la petite enfance : ni par une crèche ni par une assistante maternelle. (...) »

« Dans ce sondage, on observait également que les femmes sont bien plus déterminées que les hommes à se mobiliser contre cette réforme. Peut-on s'attendre à un mouvement social assez féminin, alors que les représentations de ce type de mobilisation restent assez masculines ?

En 1995, le mouvement contre le plan Juppé a interagi avec la très forte mobilisation du 25 novembre 1995 pour la journée contre les violences sexistes et sexuelles. En 2010, c'est la première fois que des arguments féministes ressortent aussi franchement dans le cadre d'une mobilisation contre les retraites. En 2019, contre la réforme Édouard Philippe, on passe un cap avec les Rosies et la manifestation du 8 mars 2020, dernière marche avant que le gouvernement abandonne sa réforme. On voit bien que ces enjeux féministes sont de plus en plus intégrés, visibles et appropriés dans les mouvements sociaux. »

« (...) que les femmes soient opposées à un report de l'âge n'est pas nouveau. La question n'est donc pas celle de leur présence, mais de leur visibilité au sein de la mobilisation. Les secteurs les plus organisés, avec de forts taux de syndicalisation, sont en grande partie des secteurs à prédominance masculine. À l'inverse, le fait que 30 % des femmes soient à temps partiel pèse aussi sur leurs possibilités de mobilisation. Une deuxième difficulté réside dans une vision limitative de

la grève – erronée de mon point de vue, car alimentant une forme de grève par procuration –, qui ne serait efficace que si elle bloque le système de production. Comme les femmes sont plutôt concentrées dans les services, elles vont parfois minimiser l'impact de leur grève. Une dernière chose complique leur mobilisation. Les métiers féminisés ayant une finalité sociale très forte, on observe une forme de culpabilité à se mettre en grève. (...) **Arrêter une ligne de production, ça ne tue personne. Arrêter de prendre en charge des enfants, des personnes en difficulté sociale, des personnes âgées, cela peut avoir des conséquences lourdes.** Il y a donc un frein très fort, du fait du sens de leur métier et de leur mission.

Le soir de l'intersyndicale, pour annoncer la première journée de mobilisation, la photo rassemblant les différents représentants syndicaux montrait presque exclusivement des hommes. N'est-ce pas problématique pour la visibilité des femmes dans les luttes sociales ?

Il ne faut pas minimiser les enjeux d'identification. C'est pour cela que l'écriture inclusive n'est pas un gadget, que la présence de femmes parmi les dirigeantes des premières organisations syndicales n'est pas seulement une question d'image. Si, comme à la CGT, on veut être un syndicat de classe et de masse, qui organise la lutte de la classe du travail contre le capital, il faut être capable d'organiser autant les femmes que les hommes, et donc de leur faire toute la place dans l'organisation. **La question de genre est centrale, sinon les femmes – la moitié de la population – resteront les grandes oubliées. »**



## LE 8 MARS, organiser la grève partout, l'exemple de la Ville de Lyon

A la Ville de Lyon, nos syndicats CGT et UGICT CGT sont organisés en sections syndicales.

Dans les secteurs féminisés, école, crèches et CCAS nous déposons des préavis de grève qui reprennent à la fois les revendications nationales sur le 8 mars et les revendications sectorielles.

**Pourquoi des préavis spécifiques ?** Parce que l'employeur est obligé de négocier et donc de nous recevoir pour examiner nos revendications. Nous organisons une délégation avec des agent-e-s et des cadres concerné-e-s pour les porter. L'employeur nous reçoit pendant une heure par préavis et après avoir demandé le soutien de la municipalité sur les revendications nationales nous discutons point par point les revendications locales.

Si nous ne gagnons pas à ce moment-là, nous faisons avancer nos idées, nous donnons la parole aux agent-e-s et nous leur montrons notre façon de travailler et de négocier à la CGT. Evidemment, toute cette démarche est le fruit du travail mené pendant toute l'année. Nous organisons des réunions d'information syndicale régulières, pour être à l'écoute des agent-e-s et des cadres, nous diffusons des informations par tract et par mail.



### Le 8 mars c'est notre journée !

Nous construisons une grève à la Ville et avec l'UD un rassemblement à partir de 15h40, heure à partir de laquelle, en moyenne, les femmes commencent chaque jour, à travailler gratuitement.

Les mouvements de grève réguliers dans les crèches et les écoles, ont « agacé » nos Maires successifs. Gérard Collomb avait mis en place un repas tiré du sac en 2004, sous la surveillance des animateurs et animatrices périscolaires, pour accueillir les enfants lorsque les agent-e-s des cantines étaient en grève. Mais les animateurs et animatrices se sont mis en grève eux aussi dans certaines écoles...

Puis Grégory DOUCET a missionné son Directeur Général pour faire une note de service qui instaurait un retrait de 1/30ème de rémunération pour les grévistes des écoles et des crèches en août 2020. Nous avons attaqué la note de service au Tribunal Administratif. Le jugement a été rendu en décembre 2022.

**Non seulement nous avons gagné mais la Ville doit nous verser 1300€** au titre des frais engagés !



## Egalité professionnelle ... Où en sommes nous ??

### Après 50 ans de lois pour l'égalité professionnelle, où en sommes nous ?

Fin 1972, est ajoutée la phrase suivante au Code du travail : "pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes". Mais 50 ans après, l'écart de salaire est toujours autour de 25 %. Pourquoi ?

Dans le privé, la loi la plus avancée impose aux patrons de plus de 50 employé·e·s de trouver un accord avec les syndicats ou d'élaborer un plan d'action. Cet engagement doit comporter pour chacun des thèmes traités (salaires, qualifications, conditions de travail, ...) des objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour le suivi.

### Pas de progression sans que les employeurs ne soient contraints

Mais en Auvergne Rhône Alpes, seulement 37 % des boîtes (de 50 à 300 employé·e·s) ont élaboré un accord ou un plan et leur contenu est souvent inopérant (1). Face à cela, le recours des salarié·e·s à l'Inspection du travail a peu de chance d'aboutir, car les effectifs ont été tellement réduits dans ce service public que seule l'urgence est traitée !

Pire, les obligations en matière d'égalité professionnelle, déjà non respectées, ont été allégées avec la mise en place de l'index. Cet indicateur est public, mais son calcul opaque minimise les inégalités : sous prétexte de « pondération », des écarts jusqu'à 5 % entre femmes et hommes ne sont pas pris en compte !

Si l'index n'est pas calculé (18 % des patrons commettent cette infraction), les menaces d'amende de l'État restent lettre morte.

Seules 6 procédures de pénalisation ont été lancées en 2022 !

Sans parler du fait que le mode de calcul de l'index exclut 40% des entreprises du dispositif, qui ne sont de ce fait plus suivies...



### Appuyons-nous sur les salarié·e·s et la FETE !

Vu ces résultats déplorables, l'Etat, qui refuse de remettre les effectifs nécessaires à l'Inspection du travail, finance une association pour aider les entreprises à travailler la question : FETE (Femmes Egalité Emploi) ! Au moins les syndicats peuvent trouver auprès des intervenantes de FETE une aide gratuite à la sensibilisation des salarié·e·s, au diagnostic de la situation, à l'élaboration d'objectifs de progression, à la négociation avec la direction...

N'hésitez pas à les contacter : [www.fete-egalite.org](http://www.fete-egalite.org)

La clé, pour avancer, est que le syndicat s'occupe du problème !

Un travail de terrain avec les collègues permet que les femmes élaborent leurs revendications. Leur mobilisation fait bouger les lignes. Plusieurs outils sont accessibles sur le site dédié de la CGT(2). Le levier principal étant l'obtention, l'analyse et la diffusion des inégalités chiffrées entre femmes et hommes dans l'entreprise.

Comme dans les autres domaines, rien ne vaut le rapport de force construit avec les salarié·e·s.

Dans toutes les entreprises et services, c'est une raison supplémentaire de mettre à l'ordre du jour la grève le 8 mars...

(1) ce chiffre et les suivants ont été fournis par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) en 2022

(2) [www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)



# Parce que LUTTER pour les droits des femmes C'est aussi LUTTER contre les violences conjugales



Le 1er endroit où le conjoint violent va chercher sa victime c'est son lieu de travail

---

**Droit à la mobilité géographique et fonctionnelle pour les victimes de violences**

#STOPfemicides #ProtégezLes  
#convention190 #OIT  
egalite-professionnelle.cgt.fr



Comment faire ses démarches pour échapper à la violence quand on travaille ?

---

**Droit à congés payés pour les victimes de violences**

#STOPfemicides #ProtégezLes  
#convention190 #OIT  
egalite-professionnelle.cgt.fr



Victime de violence conjugale et sanctionnée au travail. Stop à la double peine

---

**Interdiction des licenciements pour les victimes de violences**

#STOPfemicides #ProtégezLes  
#convention190 #OIT  
egalite-professionnelle.cgt.fr



Sans travail, on ne peut pas quitter un conjoint violent

---

**Des droits pour sécuriser le travail des victimes de violences**

#STOPfemicides #ProtégezLes  
#convention190 #OIT  
egalite-professionnelle.cgt.fr



**La CGT porte des revendications en lien avec la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail**