

# 1<sup>e</sup> COURRIER

## Départemental

Le mensuel de la CGT du 69

N° 2 - février 2024



N° Special - 8 mars 2024

# MANIFESTATION

14h00 - Place Jean Macé

SALAIRES  
TEMPS DE TRAVAIL  
RESPECT CARRIÈRES  
RETRAITES



ON VEUT L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES



# Edito

Le 8 mars sera cette année pour la CGT une journée de grève interprofessionnelle. Gagnons de partout, une grève féministe qui remette en avant les discriminations que subissent les femmes.

Il est indispensable de faire savoir que la moyenne du salaire des femmes est globalement inférieure de 26% à celle des hommes, que cette inégalité monte même à 40% quand il s'agit des pensions de retraite. La CGT a formulé des propositions concrètes mais à ce jour, le Gouvernement n'a pas répondu favorablement et se contente de communication sur le sujet.

Toutes les menaces subies sont amplifiées par les campagnes harcelantes des antiféministes. Pour la journée du 8 mars 2024, nous devons nous donner comme objectif de faire sauter le plafond de verre de la mobilisation. En matière de conquêtes sociales, le droit des femmes est symptomatique de l'état démocratique d'une société et doit devenir l'affaire de toutes et tous. Pour cette année, visons haut, gagnons pour le 8 mars, une action sur chaque lieu de travail.

La Journée de lutte pour les droits des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Car tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine-et entière des femmes, au travail et dans la société.

Les inégalités perdurent car le patronat se sert du patriarcat pour nous diviser et nous surexploiter. Pour renverser ce système, l'action sur les lieux de travail est primordiale, car c'est là que nous avons le pouvoir de tout bloquer. Le 8 mars, chaque action comptera !

**Maud MILLIER,**  
Secrétaire Générale Adjointe de l'UD

## **POINT FORMATION : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

**Deux sessions : du 18 au 20 mars et les 10, 11 et 13 juin 2024**

**contact : [formation.syndicale@cgt69.com](mailto:formation.syndicale@cgt69.com)**

## Sommaire

**PAGE 2 :** Edito

**PAGE 3 :** International

**PAGE 4 :** Portrait de femme

**PAGE 5 :** Femmes précaires

**PAGE 6 :** Europe

**PAGE 7 :** Adresse aux syndicats

**PAGE 8 :** Lutte contre l'extrême droite

**PAGE 9 :** Zoom sur ...

Syndicat CGT Léon Bérard

**PAGE 10 :** Rémunération

**PAGE 11 :** Zoom sur ...

Syndicat CGT Bobst



**le** **GOURRIER**  
**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 - 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

# International

## LA PAIX EST UNE URGENCE !

### FOCUS SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS LES CONFLITS ARMÉS.



Le niveau de conflits armés dans le monde laisse croire que l'homme est retourné à la guerre pour solder ses instincts de crise. Crise économique, crise sociale, crise humanitaire et sanitaire, crise alimentaire, crise politique et démocratique, crise de valeurs, autant de dérèglements pour maintenir avec violence l'ordre des dominations économiques, financières et géopolitiques. Et pour rétablir de la stabilité, les mêmes décideurs actent le choix de la guerre, directe ou interposée, pour répondre aux instabilités qu'ils ont eux-mêmes provoquées.

L'année 2022 a affiché de tristes records, puisqu'avec 55 conflits armés, elle est l'année où la guerre a tué le plus depuis 30 ans, avec 237 000 morts directs. L'année 2023 qui s'est achevée n'a malheureusement pas montré un autre visage et nous rappelle l'urgence de la paix.

Il faut prendre toute la mesure de l'impérieuse nécessité de la coopération et de la solidarité, pour sortir des mécanismes de prédateurs sociaux, économiques et environnementales qui mènent à la guerre.

Faire le choix de la paix, du développement humain durable est un combat prioritaire où se nouent nos aspirations à l'émancipation et au progrès social et environnemental. Ce sont ces questions qui agissent directement sur le sort des peuples. Ce sont ces questions qui ont le pouvoir de mobiliser et de redonner de la voix aux exigences de la dignité humaine.

Bien que les conséquences de conflits armés frappent les communautés dans leur ensemble, elles affectent plus particulièrement les femmes et les filles du fait de leur statut social et de leur sexe. Les parties impliquées dans des situations de conflit pratiquent souvent le viol des femmes et ont parfois recours au viol systématique comme tactique de guerre. Le meurtre, l'esclavage sexuel, la grossesse et la stérilisation forcés constituent d'autres formes de violences à l'égard des femmes, commises dans le contexte de conflits armés.

Si les femmes sont souvent les premières victimes de guerre, elles assument aussi un rôle clé en assurant la survie de leur famille pendant ces périodes troubles et de destruction et sont particulièrement impliquées dans les mouvements de défense de la paix. Elles restent cependant absentes des négociations de paix...

Des conférences mondiales ont tenté d'examiner la questions des femmes dans les conflits armés, mettant en évidence la nécessité d'actions concrètes des gouvernements et la communauté internationale pour promouvoir une participation égale des femmes à la résolutions des conflits.

Le nombre croissant des conflits armés et des violences qui les accompagnent a contribué à multiplier le phénomène des déplacements internes forcés et à grossir les vagues de réfugié·e·s. On estime que les personnes déplacées sont dans plus de 75% des cas des femmes et des enfants et que ce chiffre peut atteindre 90% pour certaines populations de réfugié·e·s.

Les femmes réfugiées sont plus exposées à la violence et à l'exploitation et elles le restent dans les pays d'asile ou lors des rapatriements.

Les femmes assument différents rôles en période de guerre et dans le domaine de la construction de la paix, notamment au sein du personnel médical et administratif.

Traditionnellement les femmes sont peu présentes dans les corps armés. Quelques pays ont pris des mesures pour accroître le nombre de femmes au sein de leur armée, leur reconnaissant le droit de participer à la défense militaire de leur pays. Dans certains pays, elles se tournent vers des activités de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de relèvement des pays à la suite de guerres ou de catastrophes naturelles.

#### Quelques actions au niveau international :

- Les statuts des tribunaux créés par les nations unies, comme à l'occasion du jugement des crimes commis au Rwanda, ont érigés expressément le viol en crime contre l'Humanité.
- Les Pays Bas ont lancé un programme d'action intitulé « Féminiser le processus de paix » qui vise à encourager Israël et la Palestine à nommer davantage

de femmes à des postes de décisions et dans les équipes de négociations du processus de paix.

- En Afrique, des conférences sur la paix et les questions humanitaires, au cours desquelles des résolutions ont été prises, ont été initiées par les Premières Dames Africaine pour la Paix.

- La Géorgie a institué un plan d'action pour l'amélioration de la condition de la femme qui prévoit le développement de mécanismes garantissant la participation active des femmes à la prise de décision relatives aux conflits armés et à la consolidation de la paix.

- Le Royaume Uni, a pris des mesures visant à ce que les femmes participent au processus de paix en Irlande du Nord.

#### Glossaire :

- Les crimes contre l'Humanité englobent le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcées et la stérilisation forcée.

- Les crimes de guerre englobent le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée et la stérilisation forcée ou toute autre formes de violences sexuelles constituant une infraction grave aux Conventions de Genève.

# Portrait de femme

## Martha DESRUMAUX

Une femme du nord, ouvrière, résistante, syndicaliste CGT, déportée, militante communiste et féministe.

C'est une oubliée de l'histoire, un nom qui crie sa trop injuste absence des pages officielles de la résistance.

Cette syndicaliste s'est engagée totalement pour la cause des femmes, la justice sociale et l'égalité des salaires.

Carrure imposante, géante au regard clair, gouaille sans concession : Martha l'ouvrière, Martha l'illettrée, Martha la guerrière en impose. Son évident charisme fit trembler les patrons et sa vie est à elle seule est une réelle épopée, dans les courbes douloureuses du XXème siècle entre guerres et fascisme.

Martha c'est une gosse du nord, née le 18 octobre 1897. Quand son père meurt, Martha, sixième de sa fratrie a 9 ans. Elle devient alors employée de maison et rejoint l'industrie textile à 10 ans, puis se syndique à l'âge de 13...



Parmi les combats ouvriers menés par une majorité d'hommes, sa voix précoce et féminine résonne, pour la défense des ouvrières, ses sœurs de corvée. Envoyée à plusieurs reprises en URSS, elle organise dans les années 1940 la lutte des mineurs contre l'occupant nazi. Déportée à Ravensbrück en 1942, elle témoignera à son retour des horreurs concentrationnaires, et sera l'une des premières femmes élue députée en 1945.

Le 8 février dans le patio de Montreuil, à l'occasion de la journée d'étude « 8 Mars, J-30 », la CGT a tenu à rendre un hommage à cette femme d'exception surnommée la « vierge Rouge ».

**Plus d'infos :** Livre : « Martha Desmuraux, Une femme du Nord, Ouvrière, Syndicaliste, Déportée, Féministe » (Geai Bleu Editions) - Film : « Le Souffle de Martha »

# Femmes précaires

## L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UN LEVIER INDISPENSABLE DE SORTIE DE CRISE !

Les crises que nous traversons ont un impact direct sur les femmes.

Comme le révèle l'OIT, dans le monde, les pertes d'emploi et baisses de revenus sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

En France, l'augmentation de la précarité et de la pauvreté pénalise d'abord les femmes, qui représentent 80% des temps partiels, 60% des titulaires de CDD et 80% des familles monoparentales.

La fragilisation des écoles et des crèches pénalise d'autant plus les femmes.

L'allongement du congé paternité a fait écho à une proposition portée par la CGT depuis de nombreuses années.

Cependant, la plupart des négociations et des plans d'action visant à l'amélioration de la situation des femmes avec les pouvoirs publics comme avec le patronat, sont souvent ajournées ou enterrées.

Sans politique économique et sociale prenant réellement en compte les droits des femmes, les crises risquent de se traduire par une augmentation des inégalités et un recul de la situation des femmes.

### Nos exigences CGT :

- La ratification de la convention 190 et de la recommandation 206 de l'Organisation Internationale du Travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous proposons notamment que la prévention des violences sexistes et sexuelles soit un sujet obligatoire de négociation dans les entreprises sous peine de sanction pour les employeurs.

- Les salaires des métiers à prédominance féminine doivent être revalorisés et la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale doit être appliquée.

- Les aides aux entreprises doivent impérativement être conditionnées, pour permettre de lutter contre la pauvreté, les contrats précaires, les temps partiels contraints et les licenciements qui frappent de nombreuses femmes.

- Les services publics doivent être renforcés, notamment en ce qui concerne la prise en charge des enfants et de la perte d'autonomie, majoritairement assumées par des femmes, afin de faire reculer les inégalités.

Pour la CGT, pour construire une société plus juste et plus résiliente il est impératif d'investir dans le secteur des soins et du lien, de renforcer les services publics, de

revaloriser les métiers à prédominance féminine et de mettre fin aux violences et aux discriminations !

### FOCUS sur la Fonction Publique !

#### Les femmes, parents pauvres de la fonction publique !

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la fonction publique apparaît comme un modèle, les grilles de salaires et le point d'indice étant, dans l'imaginaire collectif, les gardiens de cette prétendue égalité. La réalité est tout autre. Dans la fonction publique, comme ailleurs, les différences existent, elles sont nombreuses et toujours en la défaveur des femmes.

Dans les 3 fonctions publiques, les femmes sont majoritaires (63%), et concentrées dans des métiers dits féminins :

- 95% dans la filière sociale et médico-sociale ;
- 90% dans la filière soignante et administrative ;
- 21% dans les filières sécurité et police nationale !

Ces métiers sont mal payés, sous valorisés, et leurs qualifications ne sont pas reconnues. Parmi les 10% des fonctionnaires les moins bien rémunérés, 71% sont des femmes.

La conséquence est sans appel. Si les chiffres des différentes études varient, tous soulignent une inégalité flagrante, toujours au bénéfice des hommes : la CGT mesure l'écart de rémunération entre les titulaires des 3 fonctions publiques à 19%. Les récents chiffres de l'Insee pointent un écart de 28% pour le public et le privé confondus.

Ces écarts se creusent au fil du temps. Les principales sources d'écarts sont :

- Le temps partiel, le temps non complet (AESH, ATSEM, aides à domicile...)

- Les primes (les femmes touchent 1/3 de moins de prime que les hommes car elles travaillent souvent dans des métiers où il n'y a pas de primes)

- Le déroulé de carrière : les interruptions dues à la maternité, les congés parentaux pris à 96% par les femmes, l'existence ou non de passerelle pour changer de carrière et la possibilité ou non d'évoluer constituent autant de freins.

**La CGT propose de mesures pour supprimer les inégalités et pour réduire l'écart entre les femmes et les hommes. Nous devons imposer que l'égalité soit présente dans toutes les thématiques de négociations.**

# Europe

## Manifeste de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) POUR LES FEMMES AU TRAVAIL

*Les femmes sont plus exposées aux conséquences des crises économiques.  
La réalisation de l'égalité doit être placée au centre des préoccupations  
des syndicats européens.*

### **SOUTIEN AUX SYNDICATS AFIN QU'ILS PUISSENT ÊTRE LE FER DE LANCE DE LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES :**

*Lorsque les femmes joignent leurs forces dans un syndicat, elles peuvent négocier pour une meilleure offre, une augmentation des salaires, plus de sécurité, de formation, de santé, un mot à dire que les heures de travail, des promotions plus équitables, plus de congés payés et une pension décente.*

### **L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS TOUTE L'EUROPE :**

*Sans mesures efficaces, l'écart entre les sexes en UE ne sera pas comblé avant 2104. Nous demandons une amélioration de la législation, notamment la directive européenne sur les salaires minima adéquats et la directive européenne sur la transparence des salaires, afin de garantir l'égalité salariale, y compris l'obligation pour les employeurs de négocier collectivement des mesures visant à combler l'écart salariale. Seuls des syndicats forts peuvent assurer cette égalité salariale.*

### **AFFECTER DES RESSOURCES AUX PENSIONS :**

*S'attaquer aux discriminations passées qui font que les femmes âgées sont particulièrement touchées par l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, car elles ont une incidence sur leurs pensions et risquent de tomber dans une pauvreté extrême et persistante une fois qu'elles ont atteint l'âge de la retraite.*

### **METTRE FIN AUX STÉRÉOTYPES :**

*Il faut lutter contre les stéréotypes et accroître les possibilités des femmes dans les domaines des nouvelles technologies (numérique et transition écologique). Mettre en place des aides financières et autre pour permettre aux femmes de changer de carrière et aux filles d'entreprendre des études dans des domaines non traditionnels.*

### **METTRE FIN À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, EN LIGNE ET HORS LIGNE :**

*Une enquête de la CES auprès des dirigeantes syndicales a révélé que 84% des personnes interrogées pensent que les lois nationales ne sont pas assez fortes pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, y compris en ligne. Tous les états membres doivent de tout urgence mettre en place des mesures afin de pouvoir ratifier la convention 190 de l'OIT.*

### **COMBATTRE LE RETOUR DE BÂTON CONTRE LES DROITS DES FEMMES :**

*Il faut mettre un terme au retour de bâton qui s'opère contre des droits des femmes acquis de longue date, alimentés par les faux récits de l'extrême droite. La sécurité des femmes, leur santé et leurs droits sexuels et reproductifs ne sont pas à débattre !*

# Pour l'égalité professionnelle femmes / hommes

## Le 8 mars une action sur chaque lieu de travail

**Objectif :** Faire du 8 mars une journée de mobilisation et de grève pour l'égalité professionnelle femmes hommes sur l'ensemble du territoire.

### Le 8 mars qu'est-ce que c'est ?

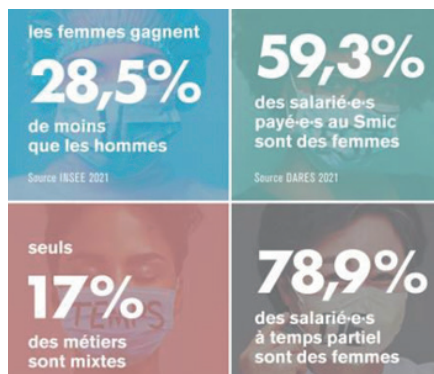
Le 8 mars n'est ni la fête des mères, ni la fête des femmes. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

L'origine de cette journée s'ancre dans les luttes ouvrières et les nombreuses manifestations de femmes réclamant le droit de vote, à partir du début du XXe siècle. La création d'une « Journée internationale des femmes » est proposée pour la première fois en 1910, lors de la conférence internationale des femmes socialistes. Ce n'est qu'à partir de 1917, avec la grève des ouvrières de Saint Pétersbourg, que la tradition du 8 mars se met en place.

C'est une journée de manifestations à travers le monde, l'occasion de faire un bilan. La Journée de lutte pour les droits des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Car tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/8-mars/> et <http://8mars.info/histoire/>

### Les inégalités professionnelles femmes hommes : de quoi parle-t-on ?



Les inégalités, qui font système dans toutes les structures professionnelles, s'inscrivent dans un système de domination plus large que le seul monde du travail. C'est un système de domination, où les femmes en tant que groupe sont dominées par les hommes en tant que groupe : on appelle ce système de domination le patriarcat.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine-et entière des femmes, au travail et dans la société.

### La nécessité du rapport de force et de la grève



Les inégalités perdurent car le patronat se sert du patriarcat pour nous diviser et nous surexploiter. Pour renverser ce système, l'action sur les lieux de travail est primordiale, car c'est là que nous avons le pouvoir de tout bloquer.

Le 8 mars, chaque action compte :

Informer les travailleuses, travailleurs, par affiches, tracts, mails, vidéos, tournées des services en listant les revendications spécifiques, distribuer un questionnaire...

Pour trouver du matériel voici des liens utiles : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> [https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-11/Fiche4\\_EgaliteFemmesHommes.pdf](https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-11/Fiche4_EgaliteFemmesHommes.pdf)

Distribuer du matériel pour que chacune et chacun puisse s'inscrire dans cette journée de lutte : port du « foulard violet », autocollants pour l'égalité, pin's, ...

Organiser un débat pendant une pause, après le repas, en heure d'information syndicale, ...

Appeler à la grève quelques heures ou toute la journée, pour participer à une initiative dans l'entreprise ou interprofessionnelle.

Le collectif Tous des Lyonnaises est disponible pour toute question d'organisation, d'animation, de matériel.

N'hésitez pas à nous solliciter en appelant l'UD ou sur [tousdeslyonnaises@cgt69.com](mailto:tousdeslyonnaises@cgt69.com)

# Lutte contre l'extrême droite

## L'EXTRÊME DROITE CONTRE LES DROITS DES FEMMES

Les femmes ont toujours moins soutenu l'extrême droite que les hommes... Peut-être parce que la place faite aux femmes par l'idéologie et ces mouvements la réduisent à un « être de dévouement » qui est éloigné de leur aspiration à l'égalité et l'émancipation que soutient la CGT...

Hier comme aujourd'hui, les dimensions racistes, xénophobes et nationalistes s'articulent très nettement avec la dimension sexiste.

L'extrême droite fait désormais partie de notre paysage politique. Que ce soit en raison de ses scores, parce que ses idées et propositions se diffusent ou encore car elle est désormais au pouvoir de quelques pays européens. Cette extrême droite a su changer de visage pour paraître plus douce, moins dangereuse. Ce qui n'est pas sans lien avec sa féminisation : les femmes y sont de plus en plus visibles et y occupent des postes clés.

A l'instar de sa devise "travail, famille, patrie", la famille est une composante essentielle dans la pensée d'extrême droite. En effet, celle-ci est considérée comme la cellule de base de la société. C'est au sein de la famille que se reproduisent les valeurs et l'identité nationales. Elle est un socle mais aussi un modèle à suivre pour les autres institutions sociétales. Bien entendu, toutes les familles ne cadrent pas avec ce modèle et les familles homoparentales en sont, par exemple, exclues.

Au sein de cette famille fantasmée, les hommes et les femmes occupent des rôles différenciés considérés comme complémentaires. De la sorte, il est attendu des femmes de prendre soin du foyer et des enfants. Ce pourquoi la figure de mère occupe une place primordiale aux yeux de l'extrême droite.

Ce qui fait écho à la grande obsession de l'extrême droite, présente depuis la naissance de ces idées, qu'est la peur du déclin. Lorsque l'extrême droite est au pouvoir, nous pouvons constater que cette vision se traduit généralement en politiques natalistes qui prônent le retour au foyer. Par exemple, en Hongrie, Orbán a mis en place des aides à la naissance (similaires à celles appliquées sous le nazisme) encourageant les familles nombreuses. Il s'est également attaqué aux études de genre dans les universités. En Pologne, comme aux États-Unis, c'est le droit à l'avortement qui est constamment réduit.

Si aujourd'hui les femmes ont une plus grande visibilité des femmes au sein des partis d'extrême droite, elles y ont toujours été présentes : que ce soit dans le parti

nazi, aux côtés de Franco, au sein de l'Action Française ou encore auprès de Mussolini, les femmes étaient bel et bien là et avaient des rôles actifs. Bien que moins nombreuses que les hommes et qu'elles n'y aient pas tenu de hautes fonctions en raison de la misogynie de ces partis, elles ont contribué à la perpétuation et à la diffusion des idées réactionnaires.

### TOUTES CES ORIENTATIONS SONT À L'OPPOSÉ DE CE QUE DÉFEND LA CGT:

- le droit des femmes à travailler et donc à être autonome dans leurs choix de vie ;
- l'égalité réelle femmes-hommes dans l'entreprise, égalité salariale, égalité de carrière ;
- affirmer le soutien à la parentalité : allonger les congés maternité et paternité ;
- des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et pour protéger les femmes victimes de violences ;
- un accès libre et remboursé à la contraception et à l'IVG sur tout le territoire ;
- la mixité des filières de formation et des métiers ;
- agir pour la fin des stéréotypes de genre et du sexisme à l'école et dans les médias.

### L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les chiffres des écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont déniés par l'extrême droite qui invite les femmes à choisir des « métiers mieux payés ». Pour l'extrême droite il n'y a pas de système patriarcal.

Pire, la « famille française » – couple hétérosexuel, marié, avec des enfants – est considérée comme la cellule de base de l'ordre social, moral, et national. Dans cette logique, la répartition des fonctions cantonne les femmes à un rôle de mère et d'épouse qui reste au foyer. L'extrême droite soutient les « revenus pour les mères au foyer » or le revenu pour travail domestique assigne les femmes à celui-ci.

L'extrême droite s'est opposée au déblocage d'un milliard d'euros à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Lutter pour l'égalité, lutter pour les droits des femmes, c'est lutter contre l'extrême droite et ses idées nauséabondes.



# Zoom sur ...

## SYNDICAT CGT CENTRE LÉON BÉRARD

### • Pourquoi le syndicat CGT CLB a-t-il choisi de mettre la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'égalité salariale en priorité de ses orientations lors de votre congrès le 16/11/23 ?

Cette orientation fait suite à plusieurs situations vécues au sein de notre institution et malheureusement au sein même de notre syndicat.

Nous représentons en grande majorité des femmes salariées (80% de notre effectif) et nous avons été contacté-es à plusieurs reprises par des salariées ayant besoin de conseils, d'écoute ... Nous nous sommes souvent retrouvé-es en difficulté.

Dans notre syndicat, le rôle d'une femme militante impliquée n'a pas été accepté par tous. Cela a donné lieu à des remarques sexistes, à des blagues douteuses ... créant une ambiance délétère. Il est apparu évident que cette mentalité ne devait pas exister au sein de notre syndicat et que nous devons tout faire pour éviter que cette situation se reproduise.

Nous avons également constaté que cette question était souvent banalisée et que les victimes n'étaient pas prises au sérieux par notre direction et/ou leur encadrement.

Notre syndicat est d'ailleurs le seul de l'institution à s'emparer de ce sujet.

Nos objectifs sont de nous former, de sensibiliser les salarié-es sur la question par des actions et des outils adaptés et de porter notre vigilance sur l'ambiance dans notre syndicat. Il doit être un lieu sain où chacun trouve sa place quel que soit son genre et quel que soit ses responsabilités à la CGT.

### • Selon toi, comment peut-on créer les conditions de renforcer notre organisation par la syndicalisation de femmes, en se saisissant du 8 mars ?

Le 8 mars c'est la journée où les femmes peuvent faire porter leurs voix, imposer leurs points de vue et se faire entendre.

Cette journée doit être l'occasion de retravailler nos cahiers revendicatifs et de dire que la place des femmes est tout aussi importante que celles des hommes et qu'elles ont, elles aussi, les moyens d'agir.

La sensation d'appartenance à un groupe est primordiale et la journée du 8 mars est une belle occasion de le réaliser. La CGT doit se l'approprier pour faire comprendre aux femmes que le collectif fera avancer leurs droits. Les syndicats doivent s'en saisir et inciter à la mobilisation.

La CGT doit porter et proposer des revendications qui touchent leur quotidien (favoriser les temps partiels, ne pas être discriminé sur le plan salarial, prévoir des plans de lutte contre les VSS dans les boîtes ...).

### • Quel est le plan de travail du syndicat CGT CLB pour gagner la grève féministe le 8 mars 2024 ?

Pour la journée de mobilisation du 8 mars, nous avons décidé de déposer un préavis de grève et de nous rendre à la mobilisation prévue à Lyon.

Nous organisons une journée, pour communiquer sur cette date, le 4 mars au sein de notre institution. Nous informerons les salarié-es de vive voix sur les modalités d'organisation de la journée de mobilisation du 8 mars et nous les inciterons à se mobiliser.

Nous prévoyons un stand avec la distribution du tract de l'intersyndicale, du violentomètre, de badges, de stickers ...

Notre syndicat publie 4 fois par un an un journal à destination des salarié-es et des syndiqué-es. Pour le numéro de mars, il changera de couleur et passera de la couleur rouge à la couleur violette, symbole du féminisme, pour un numéro engagé. Il parlera de l'histoire du 8 mars, des revendications CGT pour l'égalité femmes-hommes, quelques chiffres clés seront mis en avant ...

Les soignant-es ont beaucoup de mal à se mobiliser c'est pourquoi il est crucial de leur expliquer les enjeux du 8 mars et pour cela d'aller à leur rencontre.



L'équipe du syndicat CGT Centre Léon Bérard

# Salaire

## Négocier l'égalité et obtenir l'inégalité... ou revendiquer l'égalité

La loi Roudy de 1983 précise ce qu'est l'égalité professionnelle. Non seulement la rémunération doit être égale quand le poste est égal mais aussi lorsqu'il est équivalent. En effet, nous savons que les métiers dit féminisés sont moins bien payés que les métiers dit masculins même si les compétences nécessaires sont équivalentes.

Les chiffres l'ont prouvé, les seules lois n'ont pas permis de mettre en place l'égalité. Alors, le législateur s'est dit que de permettre aux syndicats de négocier l'égalité permettrait une meilleure mise en place.

C'est étrange comme idée. En général lorsqu'une loi n'est pas appliquée ce ne sont pas les syndicats qui sont chargés de sa bonne application par la négociation...

Le droit du travail fait donc obligation aux employeurs de négocier un accord d'égalité professionnelle dans les entreprises de +300 salarié.es. Concernant les entreprises de + de 50 salarié.es c'est l'index égalité qui est la seule source éventuelle d'amélioration. Quant aux salarié.es des entreprises de moins de 50 salarié.es c'est le droit qui s'applique, c'est-à-dire l'égalité de rémunération et l'absence de discrimination entre femmes et hommes.

Alors à quoi doit servir un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle ? A obtenir l'égalité probablement... Que prévoit la loi ?

La loi prévoit Article L2242-1

« Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. »

Il est également prévu Article R2242-2 que l'accord d'entreprise ou le plan d'actions :

« fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action [...] embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. »

Il faut donc comprendre ce qui se passe dans l'entreprise et poser le bon diagnostic pour répondre aux problématiques de manière adaptée et élaborer des revendications. Nous le savons, seul le rapport de force en notre faveur permet la négociation d'un bon accord pour les salarié.es.

Parmi les négociateurs et négociatrices peu sont formé.es à l'égalité professionnelles, ces enjeux, les possibilités d'actions... que cela soit du côté de la direction d'entreprise ou des syndicats – tous syndicats confondus.

A la CGT nous avons à notre disposition de nombreux outils (des formations, un site dédié...) pour savoir quels thèmes abordés et ce que nous pouvons revendiquer. Nous avons un accord modèle qui nous permet de savoir ce qui doit être mis dans un accord égalité professionnelle.

Nous savons qu'un accord doit être pensé et rédigé en termes d'états des lieux / d'objectifs à atteindre / de critères permettant de savoir si l'objectif est atteint.

Nous avons donc tous les moyens pour négocier un accord mais pour faire quoi ? comme le prévoit le droit : pour réduire les inégalités. Mais sommes-nous tous et toutes capables de comprendre comment sont articulées les inégalités directes et indirectes dans l'entreprise ? De poser un diagnostic et de proposer des actions qui permettraient de supprimer toutes les inégalités.

Probablement qu'un certain nombre d'entre nous y arrive. Mais alors que se passe-t-il ? Il s'agit d'une négociation avec notre employeur. Cela veut dire que ce que nous allons revendiquer pour atteindre l'égalité professionnelle ne va pas forcément être accepté par notre employeur.

Nous pouvons même faire le pari que peu de nos revendications vont être acceptées. Faisons tout de même l'hypothèse que certaines le seront. Bien sûr pas toutes...

Devrons nous signer ou ne pas signer ? En effet, s'il s'avère que toutes les revendications ne sont pas acceptées par l'employeur cela veut donc dire que nous pensons que l'accord proposé à la signature ne permettra pas d'atteindre l'objectif que nous CGT avons, qui est l'égalité professionnelle.

Bien sûr comme toujours il s'agit de retourner vers les salarié.es pour savoir ce qu'ils.elles veulent.

Nous pouvons nous interroger : Pourquoi devrions-nous négocier les moyens pour atteindre l'égalité professionnelle femmes hommes ?

Pourquoi devons-nous négocier des moyens pour

*qu'il n'y ait plus d'inégalité de salaire, pour détruire le plafond de verre, pour former, faire évoluer... les femmes à égalité avec les hommes ?*

*Quel sens cela a ? L'égalité n'est-il pas un droit ? N'est-ce pas une obligation pour les entreprises de mettre en place l'égalité professionnelle femmes hommes ?*

*Est-ce que lors des NAO – Négociations Annuelles Obligatoire- nous négocions une baisse de salaire en dessous du SMIC ? Est-ce que lorsque nous négocions un accord sur le temps de travail, de travailler plus et d'être payé moins ?*

*A part l'égalité femmes hommes, quel est le droit qu'en tant que salarié.es nous devons négocier en dessous du légal ?*

*Et donc la question qui s'impose est : pourquoi devons-nous participer à la négociation d'un accord égalité professionnelle ? Et pour obtenir quoi ? pour faire quoi ? Pouvons-nous collectivement nous dire que nous allons négocier un accord pour avoir moins que l'égalité ?*

**Ne négocions pas un accord égalité professionnelle en dessous de l'égalité professionnelle.**

**Dans nos entreprises élaborons les revendications qui permettent d'atteindre l'égalité professionnelle et revendiquons leur mise en application.**

**La simple application du droit.**

## Zoom sur ...

### Coup d'œil sur le syndicat CGT Bobst

*A deux reprises et en amont des élections IRP, nous nous sommes rendus à la rencontre des représentants du personnel CGT de la société Bobst (fabrication de machines destinées à fabriquer des emballages en carton).*

*Entre autres sujets et dans la perspective des NAO, la CGT Bobst a mis en avant la lutte pour l'égalité professionnelle et contre les violences sexuelles et sexistes.*

*Sur cette période, cela prenait encore davantage de sens compte tenu de l'actualité de la réforme des retraites qui va bien plus pénaliser les femmes que les hommes (carrière incomplète, congé parental, temps partiel, salaires inférieurs...).*

*A travers nos échanges, nous avons pu constater que Bobst Lyon ne respecte plus, depuis 2018, la loi française obligeant toutes les entreprises de plus de 50 salariés à négocier un accord sur l'égalité professionnelle (Article L. 2242-8 du code du travail). Elle fait partie des 59% d'entreprises ne disposant pas d'accord et qui ne se font pas sanctionner. L'accord doit être renégocié prochainement. Des exemples d'accord ont été adressés au syndicat pour les aider dans leurs négociations.*

*Pour être au plus près du terrain, sur ce sujet, la CGT Bobst a initié une enquête auprès du personnel féminin orientée sur 3 axes : égalité professionnelle, « je travaille*

*et je suis une femme, une mère » et lutter contre les comportements conduisant à des violences sexistes et/ou sexuelles. Il a reçu plus de 50% de réponses.*

*Ce qui ressort le plus dans les résultats de cette enquête, ce sont :*

1) *La revendication de l'égalité salariale et de l'évolution professionnelle*

2) *La vie de mère : concilier vie de famille et vie professionnelle, la maternité, le temps partiel*

3) *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles*

*En transversal de ces trois axes, la CGT Bobst a pointé la nécessité de faire progresser la mixité dans tous les métiers.*

*Elle revendique d'ores et déjà deux actions qui peuvent être rapidement réalisées par la direction : fournir des vêtements de travail adaptés à la morphologie des femmes, installer des distributeurs de protections hygiéniques dans tous les sanitaires femmes.*

*Ces actions très concrètes invitent à chercher d'autres actions qui peuvent vraiment faire évoluer favorablement les conditions de travail des femmes, au bureau comme à l'atelier. On pourra par exemple regarder si des évolutions peuvent être mises en œuvre, par exemple, autour du droit et des conditions d'allaitement (plus de pauses, possibilité de tirer du lait).*



## Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE  
**APICIL**  
*UNIQUES, ENSEMBLE*

**APICIL Transverse** Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque SA** à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management SA** au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08  
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel