



Montreuil, le 30 janvier 2019

## 8 mars 2019 : Note aux organisations

Depuis 2017, nous avons fait le choix d'appeler à la grève et à débrayage le 8 mars pour la resituer comme journée internationale de lutte pour les droits des femmes (et pas comme journée de LA femme) et cibler le patronat/l'Etat employeur, avec des actions à partir des lieux de travail. La diversité des formes d'action a permis à ce que le mouvement soit élargi à de nombreux non syndiqué.es. Dans certains secteurs, les débrayages ont été suivis et ont débouché sur des victoires (par exemple dans les crèches de Lyon où la grève du 8 mars a permis de gagner des revalorisations salariales et des recrutements).

Alors que l'égalité professionnelle figure en tête des préoccupations des salarié.e.s, seuls un tiers d'entre eux pensent que la CGT agit sur le sujet<sup>1</sup>. Avoir une CGT visible sur l'égalité F/H est un levier pour syndiquer, gagner en audience lors des élections professionnelles, et battre en brèche la défiance grandissante vis-à-vis des syndicats.

Avoir un 8 mars fort est particulièrement important cette année

- En 2019 auront lieu l'essentiel des élections dans le secteur privé
- La publication par les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s de leur index égalité salariale sera un levier pour rendre visibles les inégalités de salaire
- La mobilisation a été très importante le 24 novembre dernier contre les violences sexistes, notamment chez les jeunes, et les femmes sont très nombreuses au sein des gilets jaunes. L'objectif est de renforcer les convergences, à l'image du travail réalisé par la FD du commerce et les territoires sur les « Gilets roses » et les assistantes maternelles
- La dynamique internationale se confirme, avec un appel à la grève de la CSI, une grève très forte en 2018 en Espagne, une grève en préparation en Belgique pour cette année

---

<sup>1</sup> Source : Sondage HARRIS Interactive annuel réalisé pour la CGT

## Cadre unitaire

---

### 8 mars 15h40

La CGT a relancé le collectif unitaire des années précédentes comprenant la FSU, Solidaires, les associations féministes, des organisations de jeunesse et des ONG.

Ce collectif unitaire a mis à disposition un premier appel (ci-joint) comme support pour organiser le 8 mars en territoire. Les modalités de mobilisation seront à priori les suivantes :

- **Faire un focus sur la dévalorisation du travail des femmes, concentrées dans des secteurs dévalorisés financièrement et socialement (santé, social, éducation, tertiaire, services...)**
- **Conserver l'appel à l'action à 15h40** pour mettre en avant les 26% d'écart de salaire. La publication dans toutes les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s avant le premier mars de l'index égalité salariale» (une note sur 100 construite à partir de 5 critères, voir note ci-joint) permettra sur le terrain de mettre en visibilité les inégalités et faire monter les exigences salariales.
- **Appeler à porter des foulards violets (symbole du féminisme et couleur utilisée le 24/11)**
- **Conserver la diversité des formes d'action**, avec des appels à la grève ou au débrayage là où c'est possible, et des actions plus symboliques, comme par exemple le port d'un foulard violet, l'actionnement des signaux d'alarme à 15h40...
- **Pour préparer la mobilisation, le collectif appellera les femmes à faire remonter leurs exigences, avec des cahiers revendicatifs ou de doléances**

Des outils de communication unitaire seront à nouveau mis à disposition, avec:

- o la relance du site [8mars15h40.fr](http://8mars15h40.fr) avec une carte de France pour recenser les initiatives (disponible début février)
- o Une vidéo d'appel à l'action
- o Des outils de mobilisation sur les réseaux sociaux avec le #8mars15h40

### Intersyndicale

Une expression unitaire sur l'égalité professionnelle et les violences au travail sera proposée à l'ensemble des organisations syndicales, à l'image de ce que nous avons construit en 2014, 2016 et 2018.

#### **Pourquoi 15h40 ?**

15h40 correspond à l'horaire à partir duquel, chaque jour, sur la base d'une journée type (9h – 12h30/13h30-17h), les femmes arrêtent d'être payées. En effet, elles sont toujours payées en moyenne 26% de moins que les hommes du fait :

- Du travail à temps partiel (80% des salarié-es à temps partiel sont des femmes)
- De l'absence ou de retards de déroulement de carrière
- De la non reconnaissance des qualifications dans les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées
- De la part variable de la rémunération (primes, heures sup...)
- De la discrimination « pure », inexpliquée

### **Nous proposons aux organisations :**

1. **De rendre public le détail de l'index égalité salariale des entreprises de plus de 1000 salarié.e.s, et notamment l'écart de rémunération. Au plan confédéral,**
  - Nous organisons les remontées via le site <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>
  - Nous réunissons les DSC et/ou coordo CGT le 26/02 de 10h à 13h
  - Nous rendons publiques les informations auprès de nos organisations et dans la presse
  
2. **De déposer des préavis de grève le 8 mars 2019 pour l'égalité professionnelle et contre les violences sexistes et sexuelles et de faire converger les luttes professionnelles des secteurs à prédominance féminine le 8 mars (voir revendications à suivre)**
  
3. **D'organiser des rassemblements dans les territoires pour déposer les revendications dans les préfectures et sous-préfectures ou auprès des député.es le 8 mars à 15h40.**
  
4. **De cibler des syndicats pour y organiser des actions visibles, avec des modes d'action et des cahiers revendicatifs construits avec les salarié.e.s. Il peut s'agir de**
  - Grève
  - Débrayages à 15h40 (ou de 2h dans la journée) et AG
  - Actions symboliques et spectaculaires : actionnement de signal d'alarme, messages sur l'égalité F/H et le 8 mars transmis aux usagers ou clients
  - Port de foulards violets
  - Remise de pétitions ou cahiers revendicatifs, RDV avec la direction...
  - Heures d'information syndicale, notamment à 15h40
  - Action de syndicalisation en direction des femmes en leur proposant de s'organiser à la CGT pour gagner l'égalité
  - Consultation sur les violences sexistes et sexuelles
  - Manifs ou rassemblements, par exemple autour d'une lutte dans un secteur à prédominance féminine
  
4. **De profiter du 8 mars et de sa préparation pour travailler sur la syndicalisation des femmes.** La conscience des inégalités F/H et la combattivité ne cesse d'augmenter, reste à démontrer et convaincre que l'action collective et la syndicalisation CGT sont le meilleur moyen de défendre les droits des femmes.
  
5. **De faire l'état des lieux des luttes et négociations dans vos secteurs et interpeller le patronat**

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 épinglez les entreprises dans lesquelles ils y a les inégalités les plus criantes et/ou qui refusent de négocier (liste noire...). **Interpeller nos syndicats et nos déléguées syndicales et syndicaux** pour exiger avec les salarié.e.s des négociations dans les entreprises qui n'en n'ont pas, ou exiger de renégocier les accords caduques. Idem pour les négociations de branche.

#### **6- D'interpeller les élu.e.s CSE 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 CSE sur l'égalité pro**, notamment en matière de politique de transport, restauration, loisirs, petite enfance...

#### **7- De travailler dans vos champs aux déclinaisons unitaires les plus ambitieuses possibles**

## **Les revendications peuvent par exemple porter sur les sujets suivants :**

- **Les écarts de salaires, de 26% 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 exclu-es 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, avec une pénibilité non reconnue 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.
- **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

- **L'articulation des temps, la réduction du temps de travail, la protection de la femme enceinte (conditions de travail, réduction horaire, protection contre le licenciement...) et la parentalité, pour les femmes comme pour les hommes, par exemple en utilisant la campagne Vie De Mère (vdemere.fr).** Les exemples dramatiques de fausses couches au travail rendus publics par la CGT démontrent l'urgence d'avoir de vraies mesures de protection de la grossesse !
- **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, horaires atypiques et de nuit, TMS, charges lourdes (une auxiliaire de puériculture porte 1 tonne 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 dans l'intérêt de tous et toutes
- **La prise en charge de la petite enfance, des enfants en dehors du temps scolaire, des handicapés et des personnes âgées en perte d'autonomie.**

#### **Nous appelons les organisations à :**

- **Cibler au moins une entreprise/administration de leur champ où des actions seront organisées le 8 mars, notamment à 15h40, et à faire remonter l'information dans la carte de France du site [8mars15h40.fr](http://8mars15h40.fr)**
- **Appeler les syndicats à remonter les infos sur l'index égalité salariale dans leur entreprise <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>**

Les membres du collectif « Femmes mixité » sont disponibles pour participer à vos initiatives, n'hésitez pas à nous solliciter : [fem-mixite@cgt.fr](mailto:fem-mixite@cgt.fr)

#### **Matériel à disposition**

---

##### **1- Pour le 8 mars, le matériel suivant sera mis à disposition:**

- 1 quatre pages de masse appelant à agir et se syndiquer pour gagner l'égalité F/H
- Un foulard violet #8mars15h40 à distribuer aux salarié.e.s pour porter le jour J
- Une affiche A3 d'appel à l'action le 8 mars

**Le matériel sera livré dans les UD autour du 18 février. Le reste du matériel est disponible sur commande à [fem-mixite@cgt.fr](mailto:fem-mixite@cgt.fr)**

**2- Sur [egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr), vous pouvez trouver :**

- **5 films de 2 minutes sur l'égalité professionnelle** qui visent à décrypter les mécanismes des discriminations et à présenter nos propositions.
- **Une présentation de nos propositions** et des principaux chiffres sur les inégalités
- **L'ensemble des dessins, tracts, affiches** et outils militants à télécharger pour personnaliser les publications des syndicats
- **4 guides :**
  - o Guide de la négociation dans le privé
  - o Guide de l'égalité pro dans le public
  - o Guide d'action syndicale contre les violences
  - o Guide pour renforcer l'égalité dans la CGT
- **Les droits des salarié.e.s** en matière de maternité et parentalité, non-discrimination, sexisme et violences
- **Un calculateur pour constituer ses listes aux élections professionnelles**
- **Un accord type égalité pour les entreprises et les branches avec un volet sur les violences**
- **Une consultation type sur les violences**
- **Des courriers types pour interpeller les DIRECCTE** et demander la mise en œuvre des sanctions prévues par le code du travail, et un mémo pour vérifier si son accord respecte bien la loi.
- **Une banque d'accords** égalité professionnelle
- **Les luttes et initiatives menées sur le terrain par la CGT** sur l'égalité F/H.
- **Les communiqués et déclarations confédérales** sur l'égalité F/H

**3- Outils unitaires pour le 8 mars**

**Le collectif unitaire pour le 8 mars mettra à disposition sur [8mars15h40.fr](http://8mars15h40.fr) le matériel suivant:**

- Une vidéo d'appel à la mobilisation à diffuser sur les réseaux sociaux (disponible à partir du 15/02)
- Une carte de France sur laquelle poster les actions prévues le 8 mars (disponible à partir du 10/02)

Pour le collectif Femmes mixité, Sophie Binet