

# Mais qu'est-ce qu'elles veulent encore ? **l'égalité**



Le 8 mars, ce n'est pas la fête de LA femme, ni la fête des mères, c'est la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe pour revendiquer et gagner l'égalité réelle - au travail et dans la vie. C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales. Dans toutes les entreprises et les administrations, les femmes subissent des inégalités de rémunération et de carrière. Les tâches domestiques et familiales leur incombent toujours et les violences sexistes et sexuelles perdurent.

## **Assez ! Nous voulons l'é-ga-li-té !**

Les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont pas une fatalité ! Les solutions existent, encore faut-il avoir la volonté de les mettre en œuvre et de s'en donner les moyens.

La communication politique surfe volontiers sur la thématique de l'égalité, mais pour quelles actions concrètes ? Pour quels résultats ? Les gouvernements se succèdent, les présidences Macron aussi et... rien de change vraiment sur le front de l'égalité.

## **Pire, les promesses ne sont pas tenues**

Un exemple parmi tant d'autres : fin 2023, Élisabeth Borne, alors Première ministre, s'était engagée à convoquer une négociation interprofessionnelle sur le temps partiel : rien n'est advenu. La CGT porte cette demande de longue date, car il est impératif de limiter le temps partiel imposé, majoritairement à des femmes, qui est facteur de précarité et de pauvreté. Qui dit temps partiel dit salaire partiel et retraite partielle...

## **Les retraites, (re)parlons-en !**

Les femmes sont les grandes perdantes des réformes successives, la dernière a été imposée au mépris de la mobilisation de millions de personnes, et en piétinant la démocratie sociale et politique. Nous avons arraché la réouverture de discussions pour abroger la réforme des retraites, la CGT est encore engagée de toutes ses forces dans la bataille aujourd'hui pour l'emporter.

## **Batailler au quotidien pour être respectées**

Le sexisme et les violences sexistes et sexuelles sont massifs, au travail et dans toutes les sphères de vie, à l'école, dans le couple et la famille, dans les espaces publics, les médias, les cadres militants, les associations, le domaine de la santé, etc. Une coalition féministe de 60 organisations et syndicats, dont la CGT, porte 140 propositions en vue d'une loi-cadre contre les violences sexuelles, qui soit à même de les éradiquer. Le gouvernement nous a opposé une fin de non-recevoir. On ne désarme pas, et c'est un-e par un-e que nous allons chercher les parlementaires susceptibles de porter nos exigences dans la loi.

## **La transparence pour renforcer l'égalité de rémunération**

Les lois sont un point d'appui crucial, et c'est parfois du niveau européen que nous viennent les avancées... Ainsi en est-il de la « directive européenne sur la transparence », visant à renforcer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

La France doit la transposer en droit français d'ici l'an prochain et assurer ainsi l'égalité non seulement pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale. Les métiers majoritairement occupés par des femmes, bien que comparables à certains métiers masculins mieux rémunérés, restent sous-valorisés, alors qu'ils devraient être reconnus à valeur égale. Cela passe par une revalorisation des métiers à prédominance féminine. Il est impératif d'augmenter les salaires et d'améliorer les conditions de travail, dans nombre de ces métiers du soin et du lien, du commerce, de la grande distribution ou encore de la propreté, que les femmes sont majoritaires à exercer. Pour ce faire, il faut renégocier les classifications des branches professionnelles concernées, la CGT y travaille et entend bien obtenir gain de cause, dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs concerné-es et dans l'intérêt général.

## **L'intérêt général, qui mieux que les services publics pour l'incarner ?**

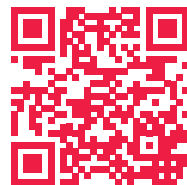
Ils sont un enjeu majeur pour l'égalité femmes-hommes. Il suffit de penser aux besoins dans le domaine du soin et du lien pour s'en convaincre : dans la santé, la petite enfance et la perte d'autonomie notamment, ce sont les femmes qui sont en première ligne, en tant que professionnelles et en tant qu'usagères. Les restrictions budgétaires se succèdent et pénalisent l'ensemble de la société, et en son sein, les femmes tout particulièrement.

**Le 8 mars, toutes et tous mobilisé-es pour une société de l'é-ga-li-té ! Et au quotidien, nous agissons collectivement dans nos entreprises et nos administrations pour gagner l'égalité au travail. Rejoignez-nous pour l'é-ga-li-té !**

**Le 8 mars, sera  
#UnJourSansNous :  
pour gagner l'égalité  
au travail et dans la vie,  
on arrête tout.**



[www.grevefeministe.fr](http://www.grevefeministe.fr)



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

8 MARS : GRÈVE FÉMINISTE



# Pour une meilleure prise en charge de la santé des femmes

Pénibilité minimisée, risques sous-estimés, affections spécifiquement féminines niées, facteurs de risques secondaires sous-évalués, cancers professionnels des travailleuses sont « majoritairement invisibles et silencieux » alertait, en juin dernier, un rapport du Sénat. Ces inégalités ont de graves conséquences sur la santé des femmes.

Selon une étude de la Drees, les arrêts maladie ont plus fortement augmenté pour les femmes de tous âges entre 2010 et 2023 en raison de la grossesse, des conditions de travail, de la pénibilité ou encore de la double charge (professionnelle et domestique). Les femmes sont plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux troubles psychosociaux, aux risques organisationnels. Des risques invisibles et silencieux qui pèsent sur la santé des femmes. De plus, cinquante ans après la loi Veil et malgré l'inscription de l'IVG dans la Constitution, de nombreux centres d'interruption volontaire de grossesse ferment, ce qui remet en cause l'accès à l'avortement et à la contraception. C'est pourtant la maîtrise de la maternité qui a permis aux femmes de gagner leur émancipation au travail et dans la vie.

Lutter contre les maux invisibles, c'est aussi lever le tabou autour des pathologies menstruelles et de la ménopause. De nombreuses travailleuses souffrent de règles douloureuses, d'endométriose. Pour elles, c'est la double peine : elles subissent des jours de carence lorsqu'elles sont obligées de se mettre en arrêt maladie. Harcèlement sexiste ou sexuel, agression, viol : 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail. 70 % de ces victimes déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur, et 40 % de celles qui parlent estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

Pour de nouveaux droits sur la santé des femmes, la CGT revendique :

- **la gratuité des protections hygiéniques** et leur mise à disposition gratuite sur le lieu de travail ;
- **le dépistage**, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance cette maladie comme un handicap et une affection longue durée ;
- **la suppression des jours de carence** pour toutes et tous ;
- **la liberté de disposer de son corps** et de ses choix avec la gratuité des moyens de contraception et l'ouverture de centres IVG, de centres de santé sexuelle et de maternités ;
- **le respect de l'obligation** de réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genré ;
- **Une loi-cadre intégrale** contre les violences sexuelles et la transcription dans le droit français de la Convention n° 190 et de sa recommandation n° 206 de l'Organisation internationale du travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;
- **la mise en place de sanctions** pour toutes les entreprises et établissements dépourvus de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié avec les syndicats ;
- **l'interdiction de licenciement**, le droit à absences rémunérées pour réaliser des démarches, le droit à la mobilité géographique et fonctionnelle pour protéger les victimes de violences conjugales ;
- **l'obligation de formation** des ressources humaines, personnel encadrant, et élu·es sur les violences sexistes et sexuelles, et des moyens pour que les référent·es harcèlement/violence puissent exercer leurs prérogatives ;
- **l'obligation d'une sensibilisation** annuelle pour toutes les salarié·es sur leur temps de travail et la mise en place de dispositifs de prévention pour les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les travailleur·ses de nuit ou en milieu non mixte ;
- **un accès aux soins garanti** avec le remboursement à 100 % des consultations en psychotraumatologie pour les victimes de violences sexistes et sexuelles.



[www.loi-integrale.fr](http://www.loi-integrale.fr)



[www.grevefeministe.fr](http://www.grevefeministe.fr)



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

# le 8 mars, on arrête tout pour conquérir l'égalité salariale !



Dans toutes les entreprises et administrations, quels que soient leur métier et leur niveau hiérarchique, les femmes subissent des inégalités de carrière et de revenus – d'autant plus si elles sont mères –, sans parler des violences sexistes et sexuelles.

## Toujours un quart en moins !

Selon une note du Conseil d'analyse économique, les hommes gagnent 30 % de plus que les femmes en 2020 (incluant les personnes qui ne sont pas en emploi). C'est comme si chaque jour, les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40 et travaillaient gratuitement le reste de la journée. À la retraite, elles sont de nouveau pénalisées car leurs pensions sont inférieures de 40 % en moyenne à celles des hommes !

Même si elles tendent à se réduire, les inégalités salariales persistent. Pire : en temps de crise, l'écart stagne – voire progresse. De nombreuses études montrent que l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place en 2019, n'améliore en rien la situation.

Nous avons tou·tes à gagner par l'augmentation des rémunérations. Les dernières analyses démontrent que la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes s'explique par un tassement du niveau de rémunération des hommes.

## Faire exploser la « boîte de verre »

Ensemble, il est possible de faire exploser la « boîte de verre » dans laquelle les femmes sont enfermées et qui creuse les inégalités, en s'attaquant :

- au « plancher collant », dû au temps partiel et à la précarité qui amène de nombreuses femmes à passer leur vie au Smic (56 % des smicard·es sont des femmes) ;
- aux « parois de verre », qui concentrent les femmes dans des emplois à prédominance de femmes dévalorisés et sous-payés ;
- au « plafond de verre » : même si elles sont de plus en plus qualifiées, les femmes occupent peu de postes à responsabilité ;
- au « plafond de mère », qui les discrimine sur fond de maternité réelle ou soupçonnée – on peut parler de « pénalité maternité » ;
- aux violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors, qui sont un frein au maintien dans l'emploi, à l'indépendance et à l'autonomie.

Une égalité à portée de volonté

Pour conquérir l'égalité professionnelle, la CGT revendique :

- **la revalorisation** de tous les métiers à prédominance de femmes pour qu'enfin le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » s'applique ;
- **la révision de l'index égalité**, pour faire toute la transparence sur les inégalités et permettre de sanctionner les entreprises qui discriminent ;
- **la fin des systèmes opaques** d'individualisation des rémunérations et des primes qui pénalisent davantage les femmes ;
- **la fin de la discrimination salariale** pour de réels déroulements de carrière ;
- **le conditionnement de l'octroi** des marchés publics à l'égalité salariale.

Ces points sont d'ailleurs des obligations renforcées par la Directive européenne sur la transparence des rémunérations, dont nous appelons de nos vœux la transposition en droit français, qui devra se faire au plus tard le 7 juin 2026.

De plus, l'égalité ne se fera jamais sans intervenir sur :

- **la fin des temps partiels subis ;**
- **la revalorisation du Smic** à 2000 € bruts ;
- **un congé** paternité et d'accueil de quatre mois et six mois pour le congé maternité.

**Le 8 mars sera  
#UnJourSansNous :  
pour gagner l'égalité  
au travail et dans la vie,  
on arrête tout.  
Tou·tes en grève  
et en manifestation !**



[www.gregefeministe.fr](http://www.gregefeministe.fr)



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



# Soirée débats

**Lundi 3 mars à 18h30**, à la Bourse du travail de Dijon

## Nos luttes féministes changent la vie entière

Avec Suzy Rojtman et Maëva Durand

A la lumière des apports de chaque intervenante, nous engagerons le dialogue entre la militante d'expérience et la sociologue pour voir comment l'histoire des luttes féministes peut être inspirante pour les femmes en 2025, et pour nos luttes actuelles, particulièrement à l'heure où la menace de l'extrême droite se fait de plus en plus pressante.

**Suzy Rojtman**, militante féministe, est porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes, qu'elle a cofondé en 1996. Elle a milité au Mouvement de libération des femmes (MLF) et elle est l'une des fondatrices du Collectif féministe contre le viol (CFCV, 1985). En 2022, elle coordonne l'ouvrage collectif **Féministes ! Luttes de femmes, lutte de classes**, qui retrace 50 ans d'histoire des mouvements féministes en France.

**Maëva Durand** est docteure en sociologie ; elle a soutenu en 2021 une thèse à l'université de Bourgogne Franche-Comté, qui s'intitule : « **Les invisibles. Enquête localisée sur le rapport au politique des femmes des classes populaires** ». Elle est également conseillère municipale en charge de la lutte contre les discriminations à Vitry-sur-Seine.

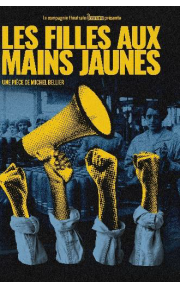
## Soirée théâtre - Entrée libre

**Samedi 8 mars à 17h30**, à la Bourse du travail de Dijon

### Les filles aux mains jaunes

Michel Bellier

Encore une fois les hommes partent à la guerre. Encore une fois les femmes doivent se débrouiller pour survivre. 1914 Julie, Rose, Jeanne et Louise se retrouvent dans une usine d'armement ; on les appelle les obusettes. Dans cette usine, soumises à des conditions de travail infernales, empoisonnées chaque jour par cette poudre jaune qui ne part plus à la toilette, payées deux fois moins que les hommes, elles font la connaissance de leur destin d'ouvrières. Elles découvrent tout à la fois la camaraderie, l'entraide et la solidarité, quelque chose qui ressemble à un début d'émancipation. Une pièce sur la naissance du féminisme, le pouvoir de l'engagement et la force de l'action.



**UNION LOCALE CGT DES SYNDICATS DE DIJON**

Bourse du travail - 17 rue du Transvaal - 21000 DIJON / [cgtuldijon@gmail.com](mailto:cgtuldijon@gmail.com)  
Divia L5 ou B12