



Journée Internationale de luttres pour le droit des FEMMES

► **le 8 mars** dans les Transports

► **La Journée internationale de lutte pour le droit des femmes du 8 mars 2022 revêt cette année une dimension particulière notamment avec les effets dévastateurs de la crise sanitaire et de ses conséquences.** Dans une

réalité quotidienne, les femmes sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes, machistes ou la libération de la parole a permis une prise de conscience. De nombreux métiers à prédominance féminine, a mis en lumière leur utilité sociale mais a accrue les difficultés d'organisation liées au chômage partiel à l'extension du télé travail et des difficultés liées aux modes de garde des enfants. Dans ce contexte les conditions d'application des nouvelles dispositions de l'assurance chômage les précarisent encore plus pour les plonger pour certaines en dessous seuil de pauvreté. Comme le révèle l'OIT, dans le monde, les pertes d'emploi et baisses de revenus engendrés par la crise ont été plus importantes pour les femmes que pour les hommes. Cette crise sanitaire a révélé le rôle et la place des femmes dans le

monde du travail et a été un accélérateur de transformation pour le Patronat qui joue à la fois sur leurs environnement professionnel et familial. Cette période a vu malheureusement la multiplication des violences intra-familiales ou les deux cycles de confinement ont pesé. Alors que Patronat et Gouvernement, au prétexte des incidences de la pandémie sur l'économie, enterrent concertations et négociations sur l'égalité F/H, la nécessité de se mobiliser en particulier pour que le monde d'après ne ressemble au monde d'avant, en pire ... devient indispensable compte tenu de l'explosion de la précarité, des tâches domestiques et des violences sexistes et sexuelles.

Pour la CGT, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des leviers de sortie de crise indispensable. Pour construire une société plus juste et plus résiliente nous avons besoin 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 !

► **Le 8
mars
se raconte :**

La crise inédite que nous traversons à un impact direct sur les femmes ...

DOSSIER

8 le 8 mars
c'est
**toute
l'année**

www.transports.cgt.fr



► Le 8 mars se raconte

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes est le moment pour se mobiliser, échanger pour faire avancer et gagner des droits pour l'égalité.

► **Au travail, les femmes gagnent toujours en moyenne 25 % de rémunération de moins et chaque jour, c'est comme si elles arrêtaient d'être payées à 15h40, l'une des conséquences du temps partiel imposé ou "choisi" (mais en lien avec un équilibre vie personnel/professionnel évident), des carrières hachées avec l'arrivée des enfants et la gestion du temps parental, des métiers dévalorisés ou souvent dits de support ...**

Les femmes accèdent difficilement aux métiers techniques et valorisés ou encore aux hautes sphères de direction décisionnelles des entreprises. Malgré les indices dont se gaussent la plupart des directions, dans 95 % des entreprises, le plafond de verre est toujours en place. Pourtant partout dans le monde les choses évoluent même si la mobilisation a commencé il y a bien longtemps : l'histoire commence en **août 1910 au Danemark** où se réunissent des centaines de femmes à une conférence internationale à l'initiative de la journaliste allemande **Clara ZETKIN**. Elle mène en **mars 1911 à la première grande manifestation d'ouvrières partout en Europe** demandant entre autres l'accès au droit de vote.

En **juillet 1915**, la CGT crée un Comité intersyndical d'action contre l'exploitation de la femme mais il faudra attendre **1977** pour que les Nations Unies officialisent la **Journée du 8 mars**

comme celle de la lutte pour les droits des femmes et demande à tous les pays de la planète de s'efforcer de créer des conditions favorables à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et à leur pleine participation, sur un pied d'égalité, au développement social. En **mars 1982**, c'est au tour de la France, et **le 8 mars devient donc officiellement la journée de lutte pour les droits des femmes** où défilent chaque année des femmes et des hommes de plus en plus nombreux.

La crise inédite que nous traversons à un impact direct sur les femmes.

Si elle a été l'occasion de mettre enfin dans la lumière l'utilité sociale de nombreux métiers à prédominance féminine, elle se traduit aussi par des difficultés accrues pour les femmes. Comme le révèle l'OIT, dans le monde, les pertes d'emploi et baisses de revenus engendrés par la crise ont été 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 du fonctionnement des écoles et des crèches pénalise d'autant plus les femmes, nombreuses à télétravailler tout en gardant leurs enfants, avec des conséquences négatives sur leur carrière et leur santé.

Le confinement s'est aussi traduit par une augmentation des violences intrafamiliales et par une fragilisation de l'accès aux soins.

Nous nous félicitons de l'allongement du **Congé Paternité** qui fait écho à une proposition que nous portons ensemble depuis de longues années. Cependant, nous regrettons que la plupart des négociations et des plans d'action visant à l'amélioration de la situation des femmes (*suppression des écarts de salaire, droits liés à la parentalité, temps partiels, lutte contre les violences ...*) avec les pouvoirs publics comme avec le patronat soient, au motif de la crise, ajournés ou enterrés. De ce point de vue, la suppression du Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle est un signe très négatif car elle fait disparaître un des rares cadres de démocratie sociale consacré à l'égalité professionnelle.

Nous avons alerté le Gouvernement et Patronat que sans politique économique et sociale et relance de la démocratie sociale prenant réellement en compte les droits des femmes, la crise risque de se traduire par une augmentation des inégalités et un recul de la situation des femmes.

Journée de la femme
C'est le 8 mars !

► Les points de « vigilance » revendicatifs

Exiger 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 doit être l'occasion d'aller plus loin que le cadre législatif actuel. 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.

Et le reste de l'année ?

► **Nous voulons la mise en place d'une obligation de formation des professionnel-le-s et de sensibilisation des salarié-e-s, le renforcement des dispositifs d'accompagnement des victimes, notamment dans les entreprises sans représentant-e-s du personnel. Nous demandons enfin l'application de la convention et de la recommandation en matière de protection du travail des victimes de violences conjugales (droit à mobilité géographique et fonctionnelle choisie, absences rémunérées, prise en charge des frais médicaux et sociaux sans frais, interdiction des licenciements ...).**

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. Nous demandons que soit rendue obligatoire et dans un délai contraint, l'ouverture de négociations portant sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaître et valoriser les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps à prédominance féminine ;

Les aides aux entreprises doivent être conditionnées et le plan de relance doit permettre de lutter contre la pauvreté, les contrats précaires et à temps partiels et les licenciements, qui frappent de nombreuses femmes. La réforme de l'assurance chômage doit être abandonnée, notamment parce qu'elle pénalise les plus précaires, souvent des femmes, qui subissent une double peine : moins payées au travail et donc moins indemnisées au chômage ;

L'index égalité salariale doit être corrigé pour permettre de supprimer effectivement les écarts de rémunération. Le « *seuil de pertinence* », le barème et la pondération masquent une partie des écarts. Les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social sont à renforcer et les employeurs doivent débloquer les enveloppes de rattrapage salarial nécessaires. Par ailleurs, l'obligation de résultat en

matière d'égalité salariale doit être étendue à la fonction publique par des mesures contraignantes ;

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 et de mieux affronter les crises.

Pour la CGT, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des leviers de sortie de crise indispensable. Pour construire une société plus juste et plus résiliente nous avons besoin 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 ! En mettant en lumière toutes les facettes de l'oppression subie par les femmes dans le quotidien, le mouvement féministe révèle l'articulation étroite entre la sphère privée et le politique. De la répartition inégalitaire des tâches aux violences contre les femmes, en passant par les inégalités professionnelles, il invite à une révolution des rapports entre les femmes et les hommes.

L'appel a cessé le travail à 15h40 est un mot d'ordre dont l'originalité de ce mouvement, est que cette grève ne se limite pas seulement au travail, mais à toutes les facettes des contraintes subies par les femmes dans leur quotidien :

- l'inégalité de la répartition des tâches domestiques ou éducatives,
- l'éducation,
- les violences,
- le droit à l'avortement,
- l'accès à l'espace public...

Il s'agit de mettre en lumière la place majeure des femmes dans notre société et si les femmes s'arrêtent, plus rien ne fonctionne. La mise en évidence de l'impact catastrophique de la réforme des retraites pour les femmes a remis un coup de projecteur sur les inégalités subies tout au long de leur vie professionnelle. Elles continuent à être beaucoup plus exposées aux temps partiels : 30 % des femmes ont un emploi à temps partiel contre à peine 8 % des hommes (*Enquête emploi en continu, Insee, 2014-2018*). Les inégalités professionnelles

ne sont pas - *loin s'en faut* - limitées aux seuls emplois précaires, elles touchent aussi les postes d'encadrement.

En 2017, les femmes percevaient une retraite de 29 % inférieure à celle des hommes ; cet écart montait même à 42 % si les pensions de réversion n'étaient pas intégrées (*Les retraités et les retraites, édition 2019 de la DREES*).

Les carrières hachées des femmes seront alors encore plus lourdes de conséquences à l'heure de la retraite. Si on ajoute à cela les modifications des règles d'attribution de la pension de réversion et notamment, à partir de 2025, la suppression de celle-ci pour les femmes divorcées, l'écart entre les pensions des femmes et des hommes va encore augmenter.

Une enquête du Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications (*CE-REQ*) mettait en évidence que 7 ans après la fin de leurs études, les femmes cadres étaient désavantagées par rapport à leurs collègues hommes : alors qu'elles représentaient, en 2010, 55 % des sortants de l'enseignement supérieur, en 2017, elles ne comptaient que pour 40 % des managers.

Toutes choses égales (*diplôme, localisation, nombre de mois d'expériences ...*), les hommes ont 1,75 fois plus de chances d'accéder à des responsabilités hiérarchiques que leurs homologues femmes et ils dirigent souvent des équipes plus importantes (*30 % des managers hommes encadrent des équipes de plus de 10 personnes contre 24 % pour leurs consœurs*).

Alors que l'arrivée d'un enfant est perçue pour un homme comme une entrée dans l'âge de la responsabilité et s'accompagne souvent de promotion, il n'en est pas du tout de même pour les femmes.

Celles-ci continuant d'assurer les deux tiers des tâches familiales, elles sont soupçonnées d'être moins disponibles pour l'entreprise. Cette discrimination, source d'inégalités professionnelles peine à se résorber. Elle est cependant de moins en moins acceptée par les intéressées. Les inégalités de la répartition des tâches domestiques, lourdes de conséquences sur la carrière professionnelle, ne reculent qu'à la marge. Entre 1986 et 2011, la part du travail domestique et parental assuré par les femmes est seulement passée de 71 % à 66 % (*Enquête emploi du temps, Insee, 2010-2011*).

le 8 mars

► **À Aéroports de Paris, la pandémie mais surtout sa gestion a continué à creuser l'écart entre les hommes et les femmes.**

La mise en activité partielle de certaines catégories de salariées qualifiées de "support" a mené à leur mise à l'écart du monde du travail et du cercle décisionnel de l'entreprise pendant plus de 12 mois. Elles représentent 60 % de l'effectif concerné par cette éviction.

Et que dire de la reprise qui a été l'occasion en pleine réorganisation sauvage et à marche forcée de faire disparaître tout simplement le lien avec le collectif de travail, leur activité avec les pertes de repères et de sens que cela entraîne.

La mise en place du télétravail dispositif majeur au centre de la gestion de la crise sanitaire a aussi posé d'autres problèmes en termes d'organisation du travail. Ils ne trouveront leurs résolutions que dans la négociation d'accords pour la prise en compte des revendications liées aux nouvelles réalités de salariées. Le risque est avéré de créer des situations délétères d'isolement de ces salariées.

La question de la violence et du harcèlement reste un problème majeur en particulier pour les femmes.

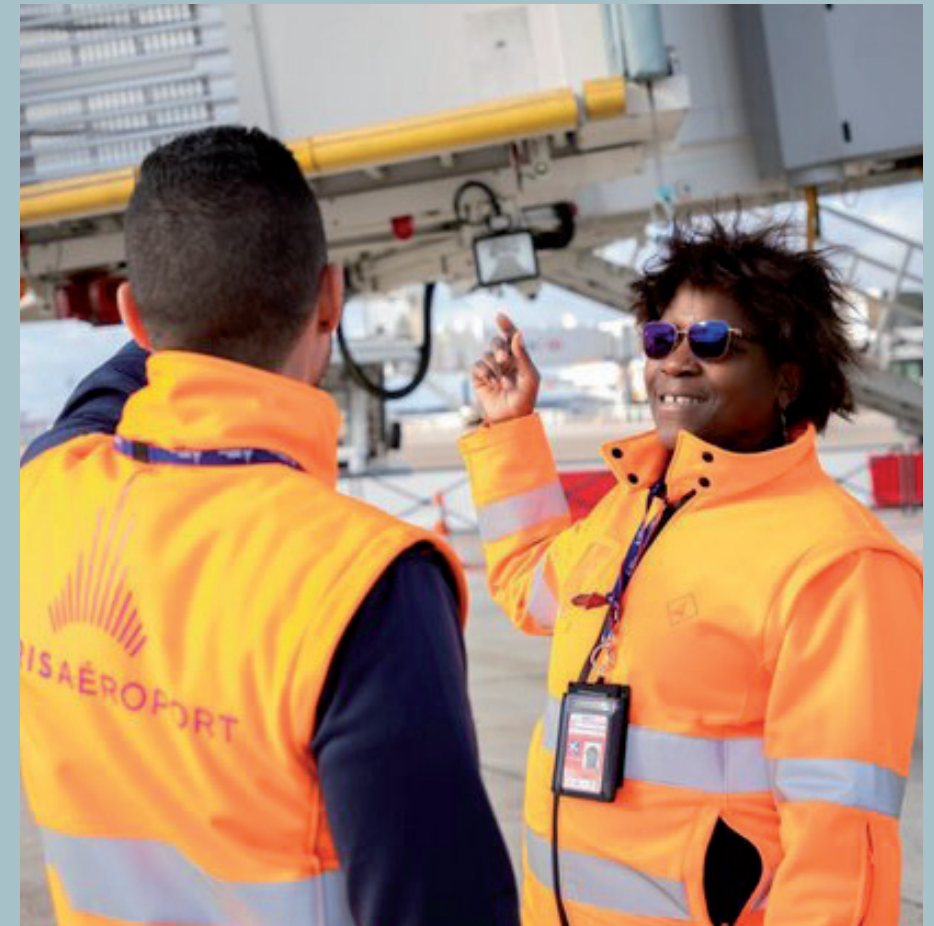
Il n'y a pas aujourd'hui de mécanismes efficaces pour prévenir le cyber harcèlement et notamment la surveillance intrusive.

Il faut pourtant garantir un environnement de travail non sexiste, interdire les images dégradantes, calendriers, fond d'écran ... qui font de la femme un objet sexuel et n'ont rien à faire dans le cadre professionnel.

De même, dans les métiers qui comptent peu de femmes, il est important de garantir à chacune des vestiaires et des sanitaires qui assurent leur intimité.

► 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

► dans les AÉROPORTS DE PARIS



► Plus d'une femme sur deux a déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au cours de sa vie professionnelle.

► 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en n'ont pas parlé à leur supérieur ou employeur.

► 80 % des femmes considèrent que dans leur travail les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes et comportements sexistes.

Depuis 2018 et la mise en place des CSE, l'employeur a l'obligation de mettre en place des référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un référent élu du personnel pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés une disposition obligatoire et un référent pour l'employeur à partir de 250.

À ADP nous l'avons alerté sur des situations d'environnements inappropriés pour assurer des conditions de travail correctes aux salariés féminines.

C'est un levier qu'il faut utiliser dans le cadre des prérogatives de santé au travail des CSE à conserver et obtenir des droits toujours plus importants et garantissant l'égalité.





le 8 mars

► **Comment traiter la question du sexisme dans les entreprises ? Comment mettre en lumière ce qui souvent est invisibilisé par l'échappatoire de la « blague » ? Il convient de rappeler que du point de vue strictement juridique, un environnement de travail où les blagues à caractère sexuel et sexiste sont récurrentes, relève du harcèlement sexuel d'ambiance. Sous l'angle du regard sociologique, des études ont démontré (ex : « Le second degré » de Mathieu ARBOGAST) dans différents contextes, que le recours au registre humoristique réduisait considérablement la capacité des cibles et des témoins à identifier le sexisme sous-jacent, et donc, forcément, à le confronter. Autrement dit, c'est une manière de véhiculer un discours sexiste sans en avoir l'air et de s'en laver les mains.**

et le SEXISME banalisé

Les études réalisées par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle via les travaux de **Brigitte GRÉSY**, auteure du « *Petit traité contre le sexisme ordinaire* » dressent des constats peu flatteurs des relations hommes/femmes au sein des entreprises.

En effet, 80 % des femmes considèrent que « dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ».

Et 40 % des femmes ménagères ont le sentiment qu'il existe à leur égard des attentes de comportements managériaux spécifiques. En outre, elles se sentent la cible privilégiée des incivilités au travail (47%), qu'il s'agisse de « recours à un langage avilissant, de ne pas donner la parole ou de couper la parole », etc.

D'une manière plus globale, 42 % des femmes sont mises mal à l'aise par les remarques sur leur tenue, en passant par les interpellations familières (« ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « tu as un beau cul »), etc.

La différence entre une blague sexiste et une non-sexiste n'est pas que l'une serait drôle et pas l'autre, les deux sont potentiellement aussi drôles, mais l'une est acceptable et pas l'autre. Les chercheuses **Caroline THOMAS** et **Victoria ESSES** (« *Individual differences in reactions to sexism humor* ») ont par ailleurs démontré que les adeptes de l'humour sexiste manifestaient un degré de sexisme hostile supérieur à la moyenne.

Il existe une corrélation entre le sexisme hostile, qui est aujourd'hui, sur le plan sociétal, condamné et ce que nous appelons le sexisme ambivalent, qui jouit d'une plus grande tolérance. Et c'est justement ce côté ambivalent qui le rend très difficile à combattre. Il a, en effet, été démontré que, face à une plaisanterie sexiste, les femmes avaient davantage tendance que les hommes à faire semblant de n'avoir rien entendu pour éviter la confrontation même si elles ont ressenti un malaise.

Par ailleurs, une étude IFOP 2018 montre que plus les femmes montent dans la hiérarchie, plus elles subissent le harcèlement sexuel. Cette enquête nous apprend que 23 % des ouvrières ont fait l'objet de harcèlement, 48 % des travailleuses indépendantes et 49 % des cadres et professions intellectuelles supérieures. En fait, ce phénomène révèle combien le harcèlement n'est pas une question de pulsion mais de domination.

Pour la CGT, cette réalité faite aux femmes nécessite comme principal levier - pour faire changer la donne - l'intervention des témoins et des représentant.e.s du personnel au travers d'interventions et de revendications, souvent passées aux oubliettes par ceux qui voient et ne disent pas, ceux qui font semblant de pas voir, ceux qui perçoivent mais oublient. Toutes les personnes qui pourtant ne devraient pas laisser seules les victimes !

le 8 mars

► dans la Branche DÉCHETS

► **Principe de non-discrimination ... Dans la Branche, on note une prépondérance des métiers opérationnels à prédominance masculine avec des métiers dit « d'homme », et une opposition de l'employeur au principe d'adapter le travail à l'humain (Femmes/Hommes) et les 9 principes de prévention.**

La loi et sa déclinaison dans les accords triennaux vient rattraper les usages en termes d'égalité professionnelle femmes/hommes. Les plus gros écarts des salaires sur la population féminine sont à retrouver dans les services de facturation dits de "femmes". Il existe une division du travail genrée avec une population féminine concentrée dans la CSP employés, et une population masculine importante dans la CSP ouvriers. On note pourtant quelques spécificités dans le cadre de l'organisation du travail : par exemple, dans les métiers ouvriers, une forte concentration féminine dans le tri qui reproduit la division des tâches ménagères au foyer.

Pour réduire les écarts, une déclinaison des revendications et de ses indicateurs de suivi par exemple chez TAIS VEOLIA, vise à réduire les situations discriminantes et à améliorer la

situation en matière d'égalité professionnelle au-delà des écarts de salaire :

- Utilisation de l'écriture inclusive,
- Mise en place de salles de repos pour les femmes enceintes, et congés d'allaitement conformément à la législation,
- Adaptation des tenues de travail adaptées aux différentes morphologies (notamment aux femmes ayant des métiers opérationnels),
- Respect de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle : adapter l'organisation du travail aux réalités sociales. Une demi-journée rentrée scolaire (avec une absence payée et récupérée dans les deux mois) est revendiquée mais jusque-là refusée y compris pour le 8 mars alors qu'elle aurait permis aux salariées de participer aux manifestations,
- Objectif de déploiement de vestiaires féminins pour les établissements opérationnel,
- Obligation d'une augmentation de salaire moyen de la même catégorie et du même métier pour les femmes après un congé maternité,
- Un suivi et une incitation à l'utilisation du congé parental pour les conjoints,
- Une neutralisation des jours de congé maternité dans l'assiette de calcul (proratisation) pour l'attribution du 13^e mois contrairement aux

accords de branche relatives à l'égalité entre femmes et hommes au travail.

Il est difficile pour les syndicats de demander aux directions de chiffrer les objectifs, afin de mesurer les efforts mis en œuvre dans l'application de l'accord. Une difficulté pour l'Organisation Syndicale : peu de femmes dans les organes syndicaux et qui participent aux négociations afin de représenter au mieux les intérêts des catégories féminines sur certains types d'accord où le nombre de salariées concernées est important. Notamment lors des négociations sur les accords télé-travail, avec une vigilance nécessaire sur les effets pervers que ceux-ci induisent sur l'organisation collective des salariés. Il existe aussi un effet sur le temps de travail car invisibilisé à domicile, et sur le cumul des tâches ménagères et au foyer par exemple quand les enfants sont cas contact, pour éviter d'être en activité partielle compte-tenu de la perte de rémunération induite.

► **Par ailleurs, en vue d'inscrire ces revendications dans la durée, il serait pertinent de décliner les mesures et objectifs dans les accords à durée indéfinie (NAO ou autres) contrairement aux accords triennaux.**



la cgt



le 8 mars

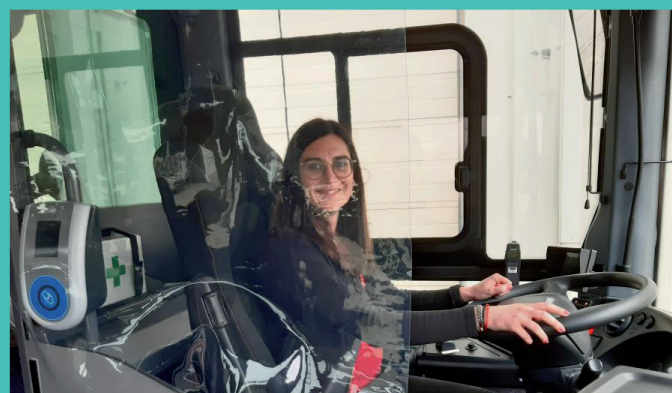
► Chez TRANSDEV, il n'existe aucun accord « concret » sur l'égalité Homme/Femme, seul un paragraphe est introduit à chaque NAO en local. Aucun dialogue n'est instauré sur le sujet même si, tous les ans, la CGT aborde les problématiques.

Au moment des élections professionnelles, il est également très compliqué de faire respecter la parité.

Dans nos métiers il y a si peu de femme que le pourcentage requis sur les listes est impossible à atteindre.

C'est un véritable problème qui nous a conduit à mettre sur la touche deux femmes sur le site de Montesson.

Nous dénonçons également une forte inégalité d'accès aux postes à responsabilité : les postes de Direction et Top Management sont inexistantes pour les femmes.



et TRANSDEV



le 8 mars

► Un bilan CGT RATP a été réalisé en 2019 concernant l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Plusieurs constats ont été fait :

■ **Taux de féminisation** de l'entreprise de 20,6 % en 2019 (identique à 2018 et 2017) (Cadre : 35,8 %, maîtrise et Tech sup : 24 % et Opérateur : 17,9 %) avec un taux de féminisation du recrutement de 26,1 % en 2019 ;

■ **Métiers peu féminisés** en 2019 tels que la sécurité (4,8 %), machiniste (8,9 %), maintenance (1,4 %), conductrice (14,8 %) etc. ;

■ **La maintenance** est le secteur le moins féminisé de l'entreprise ;

■ **Fichiers illégaux** bus faisant apparaître congé maternité, soins enfants : situation intolérable pour la CGT ;

■ **Baisse très forte du taux de féminisation** lors des recrutements des cadres dans les départements de l'ingénierie ;

■ **Baisse du nombre de femmes** dans les Comités de Direction ;

■ **Problèmes identifiés** sur le passage opérateur vers maîtrise ;

■ **25,5 % de femmes** managers d'équipe ;

■ **Écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;

■ **Influence du congé maternité** sur les avancements en défaveur des femmes.

et la RATP

Une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été réalisée.

On constate des écarts de rémunération brut moyen mensuel F/H importants avec :

■ **8,4 %** pour la catégorie Cadre ;

■ **7,9 %** pour la catégorie Maîtrise et Technicien Supérieur ;

■ **9,3 %** pour la catégorie Opérateur.

L'analyse des causes des écarts de rémunération montre clairement l'effet du congé de maternité sur ces chiffres.

L'influence du congé maternité sur les avancements est en défaveur des femmes.

Ainsi, les femmes ayant pris un congé maternité ont une probabilité d'obtenir un avancement plus faible que les femmes (ou hommes) n'ayant pas pris de congé maternité (ou paternité).

Concernant les Cadres, la baisse de la probabilité d'avancement est de 6,9 %, pour les Maîtrises, la baisse de la probabilité d'avancement est de 6,1 % et enfin pour les Opérateurs, la baisse de la probabilité d'avancement est de 7,8 % avec une probabilité d'avancement pour une femme avec congé maternité de 21,52 %.

L'influence du congé maternité sur les promotions est une baisse de la probabilité d'avoir une promotion de 2,7 % pour les femmes ayant pris un congé maternité pour l'accès à la catégorie Maîtrise.

Le temps partiel est majoritairement pris par les femmes et a de fait une influence sur l'avancement et la promotion avec une probabilité d'obtenir un avancement inférieur de 2,7 % chez les Opérateurs et une probabilité d'obtenir une promotion inférieure de 3,8 % pour l'accès à la catégorie Maîtrise et inférieure de 1,4 % pour l'accès à la catégorie Cadre.

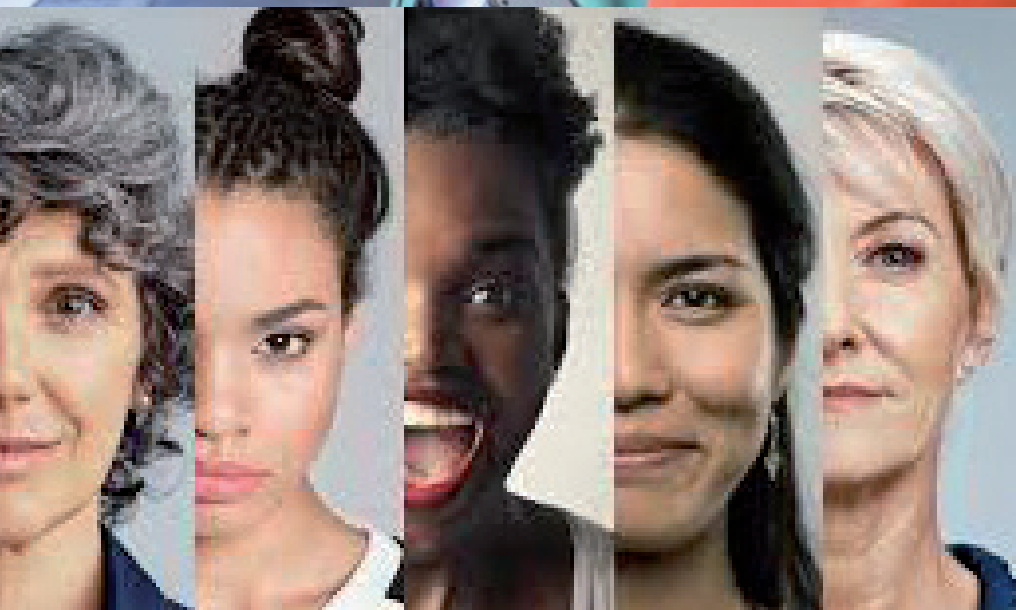
Rappelons que le temps partiel pris par les femmes est très, voire trop souvent, subi et accentue grandement la précarité de celle-ci.

Les écarts sur la probabilité d'avancement pour les femmes ayant pris un congé maternité varient de - 6 % à - 8 % selon les catégories.



la
cgt

► **le 8 mars** ► et la Branche TRANSPORTS URBAINS



► Dans notre profession, si le personnel est relativement protégé des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, cela n'est dû qu'à l'existence d'une grille conventionnelle fixant le niveau de rémunérations en fonction de la classification.

Pour autant, nous ne sommes pas à l'écart de cette discrimination salariale, là où dans nos entreprises il existe des déroulements de carrière et notamment parmi le personnel d'agents de maîtrise, de techniciens, d'ingénieurs et de cadres.

Nous devons veiller dans nos entreprises de transports urbains que nos directions se conforment aux textes de lois en la matière et proposer le cahier revendicatif de la CGT en termes d'égalité professionnelle et de parentalité !

Nous devons imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations ... afin :

■ **d'aboutir** notamment à permettre le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi,

■ **d'exiger** la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération,

■ **d'imposer** immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation,

■ **d'imposer** une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière et l'exercice de la parentalité en équilibrant vie professionnelle et vie privée,

■ **d'imposer** une participation financière de l'employeur à la garde des enfants.



► **le 8 mars** ► et la parenthèse CULTURE

► Avez-vous déjà entendu ce chant ? Il est repris par toutes et tous les camarades lors des manifestations contre les violences sexuelles et sexistes depuis les années 70 et sa création par des membres du MLF. Et si pour le 8 mars 2022 nous le connaissons tous ???



youtube.com/watch?v=4kC5oiHK1JA



Fédération
des **Transports**

la
cgt

Les **choix**
les plus **évidents**
sont parfois
les **meilleurs ...**
Rejoins-nous !

la
cgt
transports

On
roule
pour vous !

www.transports.cgt.fr

Tél. : 01 55 82 77 26