

N°779

15 Mars 2018

Notre courriel :  
ufc@cgt-fapt.fr

## L'égalité femmes-hommes pour un monde plus humain

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes créée en 1911 par Clara Zetkin, militante révolutionnaire et féministe, a connu cette année un retentissement tout particulier. En raison de la libération de la parole des femmes sur les violences et les agressions sexuelles dont elles sont victimes. En raison aussi des insupportables inégalités salariales qui perdurent. D'autant que l'égalité salariale femmes-hommes permettrait à elle seule l'équilibre financier des retraites complémentaires au-delà de 2040. Et bien au-delà avec une augmentation des salaires pour toutes et tous qui ne serait que justice dans la répartition des richesses créées par le travail humain. Les femmes cadres sont très souvent suspectées d'une future maternité lors du recrutement et écartées au profit des hommes, elles sont également victimes du célèbre plafond de verre au cours de leur carrière. Rappelons également les luttes dans les EHPAD et le cri des soignantes qui souffrent de ne pouvoir, par manque d'effectifs, accompagner humainement nos aînés. Et nos pensées vont aussi à ces femmes polonaises qui défendent le droit à l'avortement, à ces femmes palestiniennes qui agissent contre l'occupation israélienne, à ces femmes kurdes qui combattent Daech en Syrie, à ces femmes turques enfermées dans les geôles d'Erdogan. La lutte pour les droits des femmes participe aussi du combat pour l'émancipation humaine, du combat pour un monde plus juste et plus humain, émancipé du capital. Alors, déclarons avec Aragon qui rend hommage à Clara dans « Les cloches de Bâle » : « *La femme des temps modernes est née, et c'est elle que je chante. Et c'est elle que je chanterai.* »



### Branche Poste

#### Prime d'intéressement, des clopinettes :

La Poste octroie une prime d'intéressement de 488,16 € pour tous. Les cadres pourraient s'attendre à mieux, compte-tenu de leur investissement et de leurs responsabilités (y compris juridiques), de la flexibilité qu'on leur demande, y compris pour remplacer des employés. Car les résultats sont au rendez-vous, avec un chiffre d'affaires 2017 de 24,110 Md€, et un résultat d'exploitation de 1,012 Md€. Ramenée au salaire de base, la prime, pour un cadre, est loin de représenter le même pourcentage.

À cela s'ajoute une dégradation des conditions de travail avec un sous-effectif récurrent, entraînant une augmentation de la charge de travail, une stagnation des salaires...

La CGT milite pour un 13<sup>e</sup> mois pour tous, car la richesse produite doit bénéficier d'abord aux personnels, qui font vivre l'économie !

#### Inégalité à La Poste

La publication du rapport social 2016 à La Poste amène plusieurs remarques sur la situation comparée des femmes cadres. Si la Direction se targue d'une quasi parité (48,5%) de manière globale, les femmes cadres représentent à peine 1/3 des effectifs. Les chiffres donnent la mesure du « plafond de verre » : accès à la formation, évolutions de carrière, embauches..., un goulet d'étranglement se matérialise à l'orée de la classe 4, surtout pour les emplois des groupes B et C. À partir du groupe A, le segment féminin est celui qui recourt le moins au temps partiel.

Pousser la réflexion sur le temps de travail et l'égal accès aux filières et formations, répondre aux attentes en matière de reconnaissance et d'emplois des femmes cadres constituent les axes de réponses que propose la CGT pour gagner l'égalité !

### Branche Télécoms

#### Les cadres ne demandent pas l'aumône !

Au bout de trois séances et avant les deux dernières, force est de constater que les négociations salariales à Orange ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Alors qu'en 2018 Orange se félicite des bons résultats 2017 obtenus par les salariés dont la productivité a augmenté de 5%, la direction s'entête à vouloir faire moins qu'en 2017 pour les augmentations de salaires, en prenant en compte le différentiel d'inflation prévu entre 2017 et 2018.

Pour les cadres on maintient des augmentations minimales garanties de 360 € bruts/an, soit environ 20 € mensuels nets.

Quels remerciements de la direction aux cadres qui, jour après jour, mettent en œuvre une politique décidée sans eux ! Elle donne ainsi 15 M€ de plus, tandis que les actionnaires se partagent 400 M€ supplémentaires !

#### La CGT signe pour l'égalité pro à Orange

Les négociations étaient mal parties (premier projet d'accord non signé), mais l'unité syndicale a contraint la Direction à les rouvrir, permettant des avancées et la signature par toutes les organisations syndicales (OS) représentatives. Le dernier accord Égalité Professionnelle signé par la CGT date du 24 octobre 2007, mais la CGT a toujours été force de propositions (chaque accord comporte des avancées « labellisées » CGT !). Si des propositions concrètes sur la promotion ont été portées par toutes les OS, la CGT a obtenu que la Direction s'engage sur un taux de féminisation des promotions en Dbis et E équivalent à celui des bandes source D et Dbis.

Mais la CGT ne signe pas de chèque en blanc ! et participera activement aux commissions de suivi nationale et locales. L'égalité professionnelle, nous avons tou-te-s à y gagner !

FLASH  
CADRES



FLASH  
CADRES

Fédération des Activités Postales et de Télécommunications CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex - Tél : 01 48 18 54 30 - Fax : 01 48 59 25 22

Courriel : ufc@cgt-fapt.fr - Pages UFC Retrouvez-nous sur notre site : <http://www.cgt-fapt.fr> espace Cadres

### Des actes !

Dans un communiqué commun, titré « Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes » les organisations syndicales interpellent M. Macron qui a déclaré faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause nationale. Car elles considèrent que cela ne peut devenir réalité sans des mesures ambitieuses, des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraignants et une évaluation de toutes les politiques publiques. Les organisations syndicales font des propositions majeures pour assurer l'égalité salariale et professionnelle comme rendre effectives les sanctions pour les employeurs qui discriminent, limiter le recours aux contrats à temps partiels ou précaires, lutter contre les inégalités de carrière, assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale et promouvoir la mixité des métiers et des filières. Elles font également part de leurs recommandations pour promouvoir une parentalité partagée et en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Avec la CGT, militons pour l'égalité !

### Moins de droits

Sous couvert de campagne de communication orchestrée par le gouvernement, on nous ferait croire que l'égalité entre les femmes et hommes serait une priorité à l'horizon 2022 !

Mais, ô surprise, nous constatons au fil du temps l'effet contraire suite aux ordonnances Macron et leurs applications. L'inversion de la hiérarchie des normes, que nous avons combattue, prend tout son sens, au gré du patronat. Des accords d'entreprise fondés sur du moins-disant vont, à l'avenir, supplanter les accords de branche. Cela peut impacter des champs tels que les semaines de congés maternité, les absences autorisées, ou pour enfants malades, ou hospitalisation. Il ne faut oublier le forfait-jour, qui tend à se généraliser chez les cadres et qui est source d'épuisement voir de *burn out*...

De plus, il n'y aura aucune obligation de transparence de la Direction à fournir des données chiffrées sur ces points. Les femmes sont les plus concernées en termes de droits, de salaire et de retraite et subiront forcément cette nouvelle insécurité.

### Le silence !

Alors que le nombre de saisines de femmes victimes de violences au travail a doublé entre 2015 et 2017, la seule association spécialisée dans ce registre précis, l'AVFT (Association de lutte contre les Violences faites aux Femmes au Travail), est contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens humains et financiers !

Outre l'accueil des femmes, l'association forme chaque année près d'une centaine de militant·e·s CGT sur la question des violences sexistes et sexuelles.

Dès 2014, elle avait tiré la sonnette d'alarme des pouvoirs publics, car l'accueil était arrivé à un point de totale saturation. Cela n'avait « ému » personne...

Aujourd'hui, malgré quelques réactions purement verbales, rien n'est mis en œuvre pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Cela illustre bien la politique du gouvernement en direction des femmes : des annonces sans moyen

humain ou financier pour les concrétiser.

Pour la CGT, il faut des mesures concrètes, contraignantes et les moyens humains pour les faire appliquer !



### La CGT s'engage

Pour permettre aux femmes d'être pleinement actrices du changement, mais aussi pour y engager les

hommes, la CGT a lancé en janvier le premier site d'action pour l'égalité professionnelle : [ega-pro.cgt.fr](http://ega-pro.cgt.fr). Articulé autour d'explications claires, de chiffres clés, de vidéos, d'exemples de lettres, d'accords et de guides à télécharger, il regroupe les outils destinés aux femmes salariées et à leurs syndicats pour comprendre et agir. Les liens vers les associations, sites de références, newsletters, ainsi qu'une bibliographie complètent le site pour en faire un outil incontournable.

Ce sont autant de ressources pour connaître ses droits et les faire respecter, comprendre les mécanismes des inégalités, lutter contre les violences sexistes ou sexuelles, vérifier si les entreprises respectent la loi et, sinon, savoir les y contraindre.

Car 59% des entreprises ne respectent pas la loi sur la mise en place d'accords ou de plans d'action sur l'égalité, et seules 0,2% d'entre elles ont été sanctionnées...

Il est grand temps de changer la donne !