

8 MARS : EN FINIR AVEC LA DOUBLE PEINE !



En 2023, le contexte politique, social et économique international comme national n'offre pas de répit pour toutes celles et tous ceux qui œuvrent à plus d'égalité et de justice sociale.

La banalisation des idées d'extrême droite, la montée des conservateurs dans les élections sont des signes inquiétants pour les droits des populations. Dans le monde comme en France, la mobilisation est plus que jamais nécessaire face à ceux qui défendent une société archaïque et qui veulent remettre en cause les droits et libertés des femmes comme par exemple l'IVG (Interruption volontaire de grossesse).

Le dernier rapport annuel du haut conseil à l'égalité dresse le constat d'une société française qui demeure très sexiste au travail, à l'école, dans la famille et dans l'espace public. Les situations de sexisme au quotidien peuvent donc fonctionner comme des « trappes à bas salaire et expliquer pour partie la persistance d'inégalités salariales sur le marché du travail »

Les entreprises avec leur logique capitaliste et leur recherche permanente de la rentabilité, participent donc largement aux inégalités entre les femmes et les hommes.

A la Poste, les femmes représentent 52,9 % du personnel. 14345 agents sont à temps partiel soit 8,81% de l'ensemble des personnels MAIS 11099 de ces temps partiels sont des femmes soit 77,37% des temps partiels.

Les temps partiels sont nombreux, choisis majoritairement par des femmes pour garder les enfants, faire face à des métiers trop pénibles,...il est intolérable que ces salariées soient souvent « montrés du doigt » par les directions lors des réorganisations car les temps partiels « fragilisent » les organisations du travail, déjà à flux tendus en terme d'emploi !

Pourtant, ces temps partiels sont certes, choisis par les femmes mais imposés « par le système » !

Ce qui est sûr, c'est que ces temps partiels, ont des répercussions et génèrent des inégalités à court et long terme en matière de congés, salaire, retraite,...

Ces stratégies patronales participent à la division du salariat et à la stigmatisation des femmes dans le monde du travail et dans la société.

TÉMOIGNAGE D'UNE FACTRICE, SARAH :

« Je suis Factrice en ZUS je dois avouer que je ne me sens parfois pas être la bonne personne sur la bonne tournée au vu de l'organisation et des conditions du travail mais mon métier et les usagers de

ces quartiers me motivent à continuer.

En tant que femme, notre employeur se fout de savoir si on est adaptées à nos STABYS ou pas. C'est une tête sur une position de travail et on nous laisse là jusqu'à ce que ça casse.

Quand on dénonce des problèmes pour conduire on nous enlève notre habilitation de conduite.

Je suis victime de troubles musculosquelettiques récurrents à l'épaule et je suis convaincu que si j'avais été plus grande, mon casier de tri aurait été plus adapté et je n'aurais pas ses problèmes récurrents.

À la poste les casiers font plus d'1,80 M et je fais 1,52 M... Si nous nous

ANCRÉE DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA RÉALITÉ DES INÉGALITÉS À LA POSTE !



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les femmes s'imposent à la distribution avec la CGT !

Alors qu'à partir des années 1975, il y a une féminisation des services de la distribution, des taux de féminisation maximum sont néanmoins mis en place par l'administration en fonction des services (exemple : 10% à l'acheminement, 10% au transbordement dans les CTA,...). Les luttes se multiplient face aux manques d'anticipation de la direction : absence totale d'aménagement des locaux pour les factrices, sanitaires non prévus,...

La CGT rappelle que la féminisation amène des revendications nouvelles en ce qui concerne la pénibilité du service, la nécessité d'un service spécial pour les femmes enceintes, des équipements sociaux pour la petite enfance. Les femmes sont plus sensibles notamment au poids des sacs qui ne cessent de s'alourdir au fil des suppressions d'emplois et de l'évolution du trafic



plaignons on nous invite à nous déclarer salarié handicapé (RQTH) pour pouvoir bénéficier d'un casier adapté. Nous ne le faisons pas car bien conscientes que tout cela nous fait risquer un licenciement pour inaptitude.

En tant que fille pour aller aux toilettes pendant la tournée c'est super compliqué. On n'ose pas demander à aller chez les gens et si on demande à la direction des dispositions, on nous répond de trouver un bar.

Parfois j'essaye de trouver un coin tranquille au bord de l'étang mais il y a souvent des pêcheurs (rires).

Les règles au travail n'en parlons pas ! On espère toujours que ça tombe le week-end... En réunion avec la boîte dans le cadre des réorganisations on n'en parle jamais, et si on tente de l'aborder on nous répond : « qu'est-ce que vous voulez y faire ? ». Les règles abondantes ou douloureuses ce n'est même pas la peine, on nous renvoie une fois de plus vers un bar. Il paraît qu'en Espagne on a avancé sur ces questions avec un droit à congés pour les règles douloureuses.

C'est très bien que l'on commence enfin à en parler et prendre des mesures sérieuses. Et puis on a encore beaucoup de travail comme avec les grossesses, la maternité, la ménopause et ses effets et tous ces problèmes féminins que les employeurs ne prennent jamais en compte dans l'organisation du travail».



De nombreuses luttes vont se mener pour exiger des balances et imposer même une limitation des sacs à 25kg. L'habillement non plus n'a pas été prévu. Il faudra attendre fin 1979, pour que la durée d'usage et le renouvellement des prestations soient identiques à celle du personnel masculin.

Le 27 mai 1980, la CGT demande que le dossier sur la mixité soit à l'ordre du jour du Comité Technique Paritaire. Cette instance fût marquée par la présence active de préposées féminines sous formes de plusieurs dizaines de témoignages écrits et collectés par la CGT (à l'image du témoignage contenu dans ce tract) qui dénonçaient les conditions de travail, le manque d'hygiène, la violation des droits des femmes enceintes, les atteintes à la dignité.

Les nombreuses mobilisations avec la CGT permettent d'imposer le service spécial dès la déclaration de grossesse sur présentation d'un certificat médical afin que les femmes enceintes de la distribution soient dispensées de travaux extérieurs dès la fin du 3ème mois (cela malgré les pressions exercés par la Direction pour que les femmes renoncent à leur droit). Mais une fois mère, les femmes sont confrontées aux problèmes de garde d'enfant, avec des régimes de travail très matinaux. Là aussi de nombreuses luttes permettent la création de crèches avec des horaires adaptés au service.

Les femmes ont, comme leurs collègues masculins, luttées pour défendre leurs intérêts catégoriels et faire valoir leurs droits spécifiques.

Elles ont même posé avec plus de force que les hommes les questions de pénibilité, des horaires, du temps libre, de l'hygiène au bénéfice de tous, hommes et femmes. Le processus n'est pas achevé.

Beaucoup reste à gagner sur le chemin de l'égalité, du droit au travail pour tous, surtout aujourd'hui où les femmes sont cantonnées aux emplois précaires, où 80% des salariés qui ont un salaire inférieur au SMIC sont des femmes.

LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS ONT ENCORE DU TRAVAIL DEVANT ELLE

LE TRAVAIL EST UNE SPHÈRE PARTICULIÈREMENT INÉGALITAIRE QUI DOIT FAIRE L'OBJET DE MESURES FORTES :

- ☰ des sanctions pour les entreprises qui discriminent et ne préviennent pas les violences sexistes et sexuelles,
- ☰ une obligation de résultat pour les politiques d'égalité, une conditionnalité des aides publiques. Au-delà, il s'agit de revoir en profondeur l'index égalité salariale qui a démontré son inefficacité et doit être revu en profondeur.

CETTE POLITIQUE D'ÉGALITÉ SERAIT UNE AVANCÉE POUR LA SOCIÉTÉ TOUT ENTIÈRE !

Rappelons que la suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes permettrait au minimum de dégager 6 milliards d'euros de cotisations supplémentaires pour les retraites.



8 MARS 2023
ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ :
MÊME SALAIRE, MÊME RETRAITE,
MÊMES DROITS !

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

