

### ORIGINE

La journée internationale des droits de la femme est célébrée le 8 mars et trouve son origine dans les manifestations de femmes au début du XXe siècle en Europe et aux Etats-Unis, réclamant de meilleures conditions de travail et le droit de vote.

Elle a été officialisée par les Nations Unies le 8 mars 1977, invitant chaque pays à célébrer une journée pour les droits des femmes.

C'est une journée de manifestations à travers le monde : l'occasion de revendiquer l'égalité, d'améliorer la condition des femmes, de fêter les victoires et les avancées.

**Le 8 mars 1982, le gouvernement socialiste donne un statut officiel à la journée en France.**

**« Il ne peut y avoir de progrès social aux dépens des femmes. »**

### A Tisséo Réseau Urbain

**Les femmes sont minoritaires et représentent 17% de l'effectif à ce jour..**

**En 2010 : 350 femmes pour 1950 hommes = 2300**

**En 2012 : 382 femmes pour 2055 hommes = 2437**

La CGT rejette les critères de l'accord sur le DRC, qui comporte une discrimination flagrante vis-à-vis des femmes due notamment à des retards DRC suite à la maternité, aux jours pour enfants malades etc..

Aujourd'hui, les femmes enceintes ne sont plus pénalisées puisque rétablies dans leurs droits (mais sans effet rétro actif) **grâce à l'action menée par la CGT au TGI de Toulouse contre l'accord sur les DRC et les critères retardant les salariées.**

Auxquels se rajoutent, comme pour les hommes, les retards DRC pour arrêts maladie ou pour fait de grève.

Cela est inadmissible que l'on puisse sanctionner pour maladie un traminoth, le culpabilisant et le rendant responsable de sa situation (Une pensée à tous nos collègues frappés par la maladie). Il en est de même pour fait de grève!

Nos grands directeurs perdent ils leur rémunération s'ils sont frappés par la maladie ???

Des conditions de travail déplorables avec des natures d'équipes coupées 1 et 2, des files matin finissant au-delà de 14h, des COX commençant à 6h40 et finissant à 20h25, des après-midi commençant à partir de 11h30, une amplitude à 14h, c'est malheureusement le quotidien de tous les traminoth. Impossible parfois de pouvoir partager un repas en famille.

De plus en plus de femmes occupent des postes des services techniques, atelier métro, maîtrises, vérificatrices, magasinnières, OTCM..

Dans ces choix professionnels, elles donnent le meilleur d'elles mêmes pour banaliser les idées préconçues de ces métiers auparavant dits masculin. Mais en matière de santé et de pénibilité des aménagements matériels sont encore possibles pour améliorer les conditions de travail et de vie.

La CGT exige que la Direction Tisséo engage de véritables négociations sur :

- le recrutement, la formation, le déroulement de carrière, cooptation sans discrimination, sachant que dans des métiers les femmes sont exclues (ex : RCV, RSB...)
- un vraie prise en compte des conditions de travail et la mise en place de prévention du harcèlement moral, sexiste et agressions physiques.

**La CGT exige aussi que la direction prenne en compte l'insécurité qui s'installe de plus en plus sur certaines lignes (ex: ligne 19). Face aux incivilités et agressions, certains conducteurs, isolés à leur poste de travail, souffrent en silence et travaillent la peur au ventre.**

Que la Direction prenne ses responsabilités, accompagne et AIDE les conducteurs plutôt que de leur demander de ne pas déposer plainte.

**La CGT vous rappelle ce qu'est un droit de retrait et son utilisation quand vous vous sentez dans une situation qui présente un danger pour votre santé ou votre sécurité.**

**Définition :** Le salarié peut exercer son droit de retrait s'il a « un motif raisonnable de penser » que son travail présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Sa bonne foi est suffisante pour entamer cette procédure. Le comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est alerté et doit constater ce danger, puis en informer l'employeur qui est tenu de procéder à une enquête.

**Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré de son poste de travail.**

Notre directeur a promis qu'il ferait tout et ferait le nécessaire pour la sécurité des salariés.

Elle est où la sécurité des salariés, avec les agressions, les absences maladies et les accidents du travail en hausses vertigineuses?

**Un salarié ne doit pas aller au travail avec la peur au ventre, la peur de l'agression.**

**Depuis une dizaine d'année, la CGT œuvre pour la mise en place d'une crèche d'entreprise et se félicite aujourd'hui que le comité d'entreprise relaye et la mette en place.**

**Langlade inaugurera les premières places dans les semaines à venir.**

**Si vous voulez dire STOP à ces pressions, menaces**

**Si vous voulez dire STOP à ces politiques managériales**

**Votez CGT aux prochaines élections DP et CE le jeudi 10 mai 2012**

# La CGT : le 8 mars nationalement

## L'égalité professionnelle, un enjeu majeur !

La loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction.

Le décret d'application du 7 juillet 2011 de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites impose que les entreprises de plus de 50 salariés aient un accord ou un plan d'action professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er janvier 2012.

A défaut, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale « serait » appliquée par l'inspection du travail après mise en demeure et un délai de six mois pour mise en conformité.

Mais l'entreprise pourra arguer de « difficultés économiques » pour déroger à la loi ! Combien d'entreprises seront sanctionnées ?

Une autre inégalité doit retenir notre attention : celle qui existe entre les grandes entreprises et les petites. Rappelons que la moitié du salariat travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés. Dans ces entreprises il ya peu de syndicats par contre beaucoup de femmes.

Douze des quatre vingt six familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes :

- les assistantes maternelles à 99,1 %, les secrétaires, les aides à domicile, les aide-ménagère et la dernière catégorie de ces douze catégories professionnelles, les enseignantes avec quand même 65 % de femmes.

Ces emplois ont des salaires qui ne correspondent pas aux exigences et qualifications demandées !

## Intégrer l'égalité dans toutes les actions et les négociations

La CGT exige des négociations aussi bien dans le privé que dans le public pour la reconnaissance de la valeur du travail des salarié-e-s, la révision des classifications dans les entreprises et dans les branches professionnelles notamment dans les petites entreprises.

Regarder de quoi est fait le travail, en apprécier la valeur, permettre les comparaisons entre des emplois différents et réviser toutes les classifications est un enjeu : exigeons l'application de la loi : « **À travail de valeur comparable, salaire égal** ».

Parce que l'écart des rémunérations brutes annuelles entre les femmes et les hommes est encore de 27 %, la question des inégalités de salaires et du déroulement de carrière devra faire partie de tous les domaines de la négociation.

## L'égalité : un enjeu social

**Veiller à une juste représentation des femmes dans toutes les structures, dans tous les lieux de décisions, changer la culture pour y parvenir nécessite la volonté de la parité.**

Les discriminations, les inégalités au travail se nourrissent du partage inégal des tâches et des rôles dans la société ce qui nous engage à développer également des revendications sociétales, par exemple des services publics à la hauteur des besoins pour l'accueil de la petite enfance, l'éducation, la réponse à la perte d'autonomie...

Les préjugés sexistes, les violences verbales, psychologiques, physiques envers les femmes doivent disparaître.

## La CGT propose notamment de :

- réformer les retraites afin de compenser les inégalités constatées tout au long de la carrière ;
- revaloriser le Smic à 1 700 euros brut par mois, ce qui permettrait d'augmenter immédiatement la rémunération de nombreuses femmes ;
- conditionner les allègements de cotisations sociales au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires et à l'égalité ;
- renchérir le coût du temps partiel et de la précarité en faisant verser aux entreprises des cotisations comme pour un emploi à temps plein ;
- donner les mêmes droits aux salariés concernés qu'à ceux à temps plein et en CDI en rendant ces droits cumulables et transférables ;
- refondre les classifications, notamment renégocier les grilles en prenant en compte la valeur réelle du travail et en veillant à ce que les métiers qui sont majoritairement occupés par les femmes ne soient pas sous-classifiés ;
- étendre à l'ensemble des salariés la réduction du temps de travail à 35 h en s'adressant aux deux parents ;
- allonger le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois ;
- développer les modes d'accueil du jeune enfant en créant 500 000 places de crèche et en développant la scolarisation précoce en école enfantine ;
- investir dans les services publics de soins aux enfants et aux personnes âgées ou en perte d'autonomie ;
- informer massivement contre les stéréotypes

**Le 10 mai 2012 votez massivement CGT**