

On entend souvent le 8 mars « c'est la journée de la femme » et parfois les femmes se voient distribuer ce jour-là une rose ou des chocolats par certains syndicats. Même si ces attentions peuvent sembler à première vue agréables, cela donne de cette journée une vision bien réductrice et bien loin de ce qu'elle devrait être !



Il nous faut donc rappeler ici ce que représente cette journée : Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Car il reste beaucoup de chemin à parcourir avant de gagner l'égalité de droits dans les faits !

Y compris dans l'UES Capgemini :

Comment appelle-t-on un salarié

payé **25%**

de moins pour le même boulot ?

RÉPONSE : une salariée

Sur les salaires :

A travail égal salaire inégal !

Ainsi en 2014 un rapport d'expertise a établi qu'il fallait environ **6 millions d'euros** pour combler les écarts salariaux entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Capgemini.

Notre direction, au lieu de combler immédiatement ces écarts illégaux, s'est arrangée pour négocier un accord égalité professionnelle au rabais pour se faire une « belle image éthique » sans en payer le prix. Ainsi au lieu des 6 millions d'euros nécessaires, l'accord prévoit de ne verser que **1,5 millions d'euros** sur 3 ans (de 2015 à 2017).

En fait pour notre direction il ne s'agit pas de supprimer les inégalités, **mais juste de les réduire** (comme elle nous l'a d'ailleurs déclaré en réunion NAO).

De plus, les femmes au retour de leur congé maternité ne se voient pas automatiquement attribuer d'augmentation en rapport avec les augmentations versées pour leur catégorie : il s'agit pourtant également d'une obligation légale !



Respect de l'équilibre vie professionnelle vie privée :

Chez Capgemini, si les jours d'enfant malade existent depuis peu, **ils ne sont toujours pas rémunérés !!** Ce qui revient à prendre tout simplement des **congés sans solde !!** Où est le progrès ?

De nombreuses réunions continuent à être organisées le soir après 18 heures. Sans compter les missions éloignées que se voient parfois attribuer les salariés femmes ou hommes ayant des enfants en bas âge.



Prévention des violences sexistes et sexuelles :

Un chapitre est également absent des négociations sur l'égalité professionnelle c'est celui des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, la loi a beaucoup changé ces dernières années - sous l'impulsion de la CGT - mais pour ce qui est de son application il reste beaucoup de travail ...

Chez Capgemini c'est un sujet dont on parle peu (ou pas) comme si cela n'existait pas. A croire qu'aucune femme ne peut subir ce genre de choses chez Capgemini ?

Pourtant en France **80% des femmes salariées** considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (contre 56% des hommes) et **1 femme sur 5** a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles cela passe par l'information, la prise de conscience de ces problèmes et savoir les traiter quand ils surgissent sans que les femmes concernées en fassent finalement les frais alors qu'elles en sont déjà victimes. La CGT des ingénieurs, cadres, techniciens, et agents de maîtrise (UGICT-CGT) vient de lancer une grande campagne contre le « plafond de mère ». Derrière le jeu de mot reprenant le « plafond de verre », une réalité sans équivoque : mieux vaut ne pas être mère si l'on aspire à grimper les échelons de l'entreprise, si l'on souhaite être rémunérée à la hauteur de ses qualifications, ou tout simplement si l'on veut éviter les remarques graveleuses de ses collègues et de ses chefs. La campagne lancée par la CGT, qui est publicisée autour d'un **hashtag sur twitter #Viedemère**, met en lumière ces différents aspects, sur la base de témoignages envoyés ou relayés par des anonymes.

Enfin l'égalité des droits tout le monde y gagne !

Qui dit salaire en moins dit également cotisations manquantes... pour la sécu... pour les retraites...

Une étude effectuée à la demande de la CGT, chiffre l'incidence d'une mise à niveau du salaire des femmes sur celui des hommes, lissée sur 9 ans pour être totalement effective en 2024. Cela repousserait les années d'épuisement des réserves à 2020 pour l'Agirc (cadres), au-delà de 2040 pour l'Arrco (ensemble des salariés du privé). Cela rapporterait 3,2 milliards d'euros à l'Arrco en 2017 et plus de 10 milliards en 2040...

Mais c'est tellement plus simple de dire qu'il faut travailler plus longtemps pour l'équilibre de nos retraites...



Nous, CGT Capgemini, souhaitons faire de la journée du 8 mars cette année une vraie journée de lutte et appelons les femmes et les hommes de notre société à se battre ensemble pour l'égalité des droits.

Notre syndicat CGT Capgemini appelle à faire grève le 8 mars afin de demander :

- **6 M€ pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.**
- **Le paiement des jours enfant malade.**
- **La possibilité pour les salariés femmes comme homme de refuser une mission éloignée lorsqu'ils ont des enfants mineurs.**
- **La mise en place d'une véritable politique de prévention au sein de notre société vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes.**

