



Le dossier

Mai 2014

25 février 2014

Assises de l'égalité professionnelle femmes/hommes



Introduction

Marie-Laure Cordini,
animatrice du collectif femmes de la FTM-CGT



La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie est heureuse de vous accueillir dans la maison CGT.

Les femmes de la métallurgie «les metallotes» sont incontournables et sont partie prenante sur la construction des revendications et des luttes dans les entreprises de la métallurgie. Suzanne MASSON à qui la Fédération, à l'occasion de l'un de ses C.E.F, a rendu hommage lors du triste anniversaire des 70 ans de sa mort, en est un exemple.

En 1936 pendant les grèves chez Rateau, sur les 1 360 salariés, 525 ouvrier-e-s et 380 employé-e-s sont en grève, Suzanne MASSON est élue membre du comité de grève et de la commission exécutive du syndicat des métaux de La Courneuve. Elle a été aussi une grande résistante pendant la seconde guerre mondiale.

Mais qui se souvient de cette femme ? Comme de toutes les autres d'ailleurs qui ont marqué l'histoire. La place des femmes dans les manuels scolaires reste trop souvent en arrière-plan, voire ignorée. Nous avons le devoir aujourd'hui de poursuivre leurs combats.

De tout temps et encore de nos jours, la place des femmes dans la société civile ou dans le cadre professionnel est sous-évaluée.

En effet, les femmes sont le plus souvent affectées à la pénibilité physique et mentale, à des conditions de travail pénibles et moins visibles que les hommes.

- 1 femme sur 3 est exposée à la tension au travail, contre 1 homme sur 5, quelle que soit la catégorie socio professionnelle. L'écart est encore plus important pour la catégorie ouvrière.

En 2011, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT) constate dans ses études qu'entre 2001 et 2011 :

- le nombre des accidents du travail touchant les femmes augmente de 21,8 % tandis que celui touchant les hommes est en baisse de -18,6 %.
- En 10 ans, les maladies professionnelles reconnues, ont augmenté deux fois plus vite pour les femmes (+179,5%) que pour les hommes (+91,9%). En 2010, elles dépassaient celles des hommes.
- Une femme sur deux travaille en tant qu'employée. 80% des personnes rémunérées au SMIC sont des femmes.

A diplôme égal, les femmes sont discriminées au niveau des salaires, du poste et de l'évolution de carrière :

- 64% des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes.
- 58% des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes.
- 60% des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes.
- 80% des femmes travaillent en temps partiel imposé.

En 2010, parmi les actifs, 9% des femmes, soit plus d'un million sont concernées par le sous-emploi contre 3% pour les hommes, soit environ 450 000 salariés.

Dans une enquête de 2007, près de 16% des salariés déclarent au moins un épisode de violence ou de discrimination au cours des 12 derniers mois. Les agressions sexuelles qu'elles soient verbales ou gestuelles dans les entreprises sont condamnables.

En France, une femme meurt tous les deux jours ½ sous les coups de son

conjoint. En Europe, c'est la première cause de mortalité.

Le secrétariat d'Etat souligne que seulement 2% des femmes victimes d'un ensemble d'agressions sexuelles les dénoncent.

En 2010, les femmes consacraient 4 heures par jour aux tâches domestiques, malheureusement le partage du travail à la maison reste très disproportionné. La preuve, selon l'INSEE seulement 2h y sont consacrées par les hommes.

Autre caractère et non des moindres, le montant des retraites des femmes en droit direct représente 53% de celui des hommes. Ceci s'explique par la discrimination salariale, professionnelle et familiale qu'elles ont subie toute leur vie.

Aujourd'hui la tentative de la droite réactionnaire de remettre en cause le droit à l'avortement, à l'image de ce qui se passe en Espagne, aura des conséquences sur l'équilibre sociétal et la situation sociale des femmes en général. Accepter un tel recul ouvrirait la porte à ceux qui rêvent de voir la femme cantonnée aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants et retirée de toute activité professionnelle. Ce combat fait partie des combats que la CGT doit mener pour que les femmes trouvent toute leur place dans la société du 21^e Siècle.

Au-delà du constat que je viens partiellement de vous décrire et que nous pouvons qualifier de très alarmant, nous avons besoin dans ces Assises de tirer un certain nombre d'enseignements et de réfléchir collectivement sur les actions à mener au niveau de nos entreprises pour exiger de partout l'ouverture de véritables négociations sur le sujet.

C'est tout d'abord dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et les comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion de représentation positive des femmes au travail, dans la société et dans l'histoire.

Pour cela, la CGT a travaillé un contenu revendicatif afin d'aider ses militantes et militants, dans les syndicats, à mieux appréhender le sujet et surtout pour exiger dans chaque entreprise, le respect de l'égalité professionnelle pour arriver au final à la signature d'accords d'entreprise ambitieux.

Pour aider au débat de nos Assises et pour que chacune et chacun puisse mieux s'approprier notre démarche, je vous fais un rappel de nos repères revendicatifs.

Nous devons exiger dans l'ensemble de nos entreprises :

- L'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle et la retraite.
- Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels.
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles.
- Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes.
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes.
- Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes.
- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes.
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.
- Le droit à un environnement de tra-

vail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violence sexuelle.

• Enfin une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

Les moyens pour parvenir à faire avancer ce droit d'égalité et faire évoluer les mentalités existent.

En premier lieu nous devons exiger :

• d'obtenir la consultation systématique des différentes instances préoccupées de l'égalité professionnelle à l'image du Conseil Supérieur de L'Égalité Professionnelle, de l'Observatoire de la Parité, du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet de loi ou tout nouveau dispositif touchant aux réalités du travail, de l'emploi et des salaires afin d'examiner leurs conséquences en matière d'égalité.

• D'obtenir la mise en place de sanctions et moyens de contrôle afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité.

• Imposer également l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi.

• Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémuné-

ration, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation.

• Imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière.

Nous ne partons pas de rien, les lignes ont bougé sur les questions de discriminations en général et de la discrimination Femme/Homme en particulier. Notre Fédération a été et reste sensibilisée aux questions de conditions de travail et d'égalité professionnelle. Elle n'est pas pour rien dans les changements et les évolutions qui ont eu lieu ces dernières années.

Elle a pris la mesure de ces inacceptables inégalités qui en plus de leurs effets dévastateurs sur la rémunération et l'évolution professionnelle, atteignent gravement la dignité des personnes.

Des plus petites entreprises aux plus grands groupes de la métallurgie, des victoires importantes ont été arrachées.

Nous pouvons citer comme exemple les cas de :

• Léonor, ouvrière retraitée de Messier Bugatti qui n'a connu aucune évolution professionnelle et a qui la juridiction a



accordé 90 000€ de dommages et intérêts (ce qui au passage correspond pour elle à 10 années de retraite)

- D'Annie, technicienne à Hispano-Suiza requalifiée au coefficient 335 et qui a obtenu 134 000 Euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

- De Sarah, cadre de direction... licenciée après son congé maternité. Nous avons obtenu sa réintégration et des dommages et intérêts. Elle a ensuite adhéré à la CGT et milite aujourd'hui à l'UFICT et à l'UGICT.

La liste ne fait que s'allonger, il faudrait aussi citer Hélène, Maria, Marlène Tout ça pour bien faire pointer du doigt qu'il est possible de faire reconnaître auprès des tribunaux les préjudices que subissent ces salariées.

Le savoir-faire acquis par notre fédération, est exportable en dehors des murs de la métallurgie. Nous mettons à la disposition d'autres fédérations, conseil, aide pratique et accompagnement. C'est cela la vraie confédération d'activité.

Savoir socialiser connaissance et savoir-faire au sein de la CGT permet de déboucher également sur des succès importants qui méritent eux aussi d'être portés à la connaissance du plus grand nombre.

Nous pouvons citer le cas de Marie

GUILTY, cadre de la banque, bloquée dans sa carrière après ses congés maternité et parentaux, elle s'est vue accorder par la Cour d'Appel 350 000 Euros de dommages et intérêts. S'appuyant sur le principe de la réparation intégrale du préjudice et s'appuyant sur la «méthode Clerc», le tribunal a condamné la banque à réparer le préjudice.

Ces succès qui frappent au portefeuille des entreprises, changent la donne et font mesurer aux employeurs les risques encourus à persévérer dans la malveillance.

L'action juridique a ses limites. Elle est un outil qui ne peut se substituer à la construction d'un rapport de forces et à un développement des luttes dans l'ensemble de nos entreprises pour faire de cette revendication une priorité de notre démarche syndicale.

Avec un patronat de plus en plus réactionnaire, une montée de l'extrême droite, tous nos acquis sont tirés vers le bas.

Quoi de mieux pour eux d'avoir une population sous-payée et sous-évaluée ?

Si nous réussissons à gagner sur les revendications liées aux femmes, les hommes seront aussi gagnants sur leurs conditions de travail.

Juste un exemple pour les retraites,

le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un solde positif de 5 milliards d'€ dès 2015 et près de 10 milliards d'€ en 2020.

L'égalité professionnelle se heurte au patronat qui ne jure que par la baisse du prix du travail, ce qui nous renvoie sur notre campagne autour du coût du capital que nous devons poursuivre et amplifier.

Le 8 mars, la CGT au travers de multiples initiatives va poursuivre son combat pour l'égalité professionnelle. Nous pourrions décider aujourd'hui dans ces assises de travailler sur des actions qui mettent en avant ces questions d'égalité professionnelle et qui portent les revendications de la CGT. Nous pourrions nous fixer comme objectif, de faire autour du 8 mars dans l'ensemble de nos entreprises des temps forts de mobilisations et d'exiger de partout l'ouverture de négociations sur le sujet.

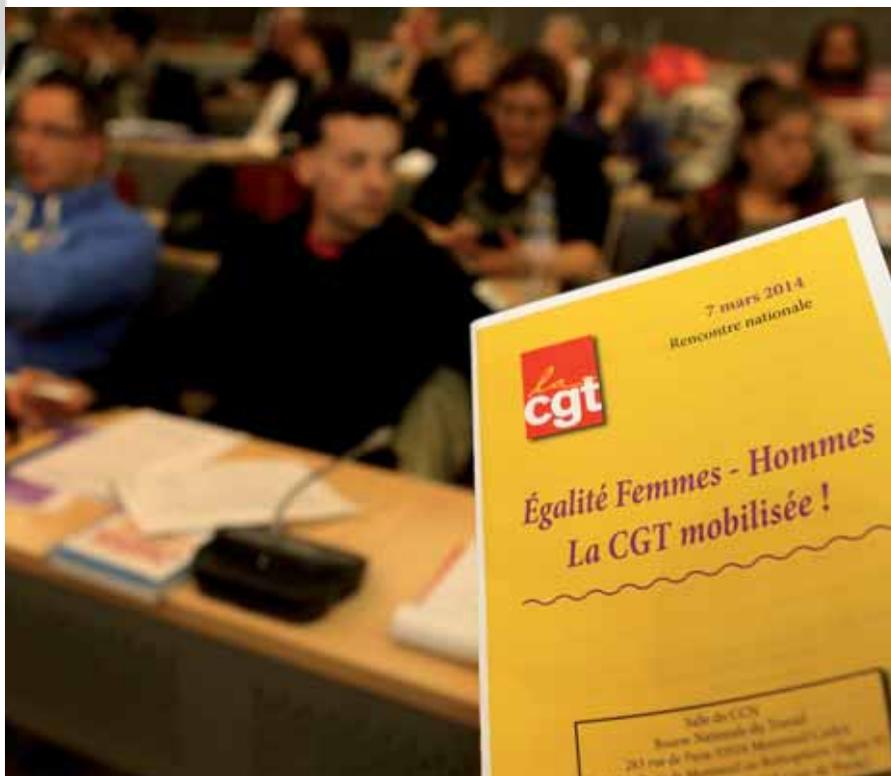
Ce combat intéresse également les hommes car le patronat tire vers le bas les salaires et les qualifications des femmes pour faire pression sur l'ensemble du dispositif salariale.

Ces assises doivent également nous permettre d'avoir un échange sur la place des femmes au sein de la CGT et pour ce qui nous concerne au sein de notre Fédération. Pour cela, nous devons nous concentrer sur le renforcement des femmes en tant que syndiquées mais aussi en tant que dirigeantes dans les syndicats et nos instances de la CGT. Ceci n'est pas qu'un vain mot, il faut l'organiser, comme pour une campagne de syndicalisation, c'est-à-dire aller vers les femmes pour mieux appréhender leurs problèmes spécifiques dans l'entreprise.

Toutefois, il ne suffit pas de leur dire comme je l'ai souvent entendu, «il faut t'impliquer car il faut des femmes». Nous n'avons pas besoin de femmes pour avoir des femmes, nous en avons besoin afin d'avancer pour le progrès social.

La fédération a fait de cette question des femmes un enjeu majeur et une des priorités de son activité.

La direction fédérale a pris comme dé-



cision dans le cadre de la préparation de son 40e congrès d'avoir 30% de femmes déléguées au congrès. C'est un pari ambitieux mais parfaitement louable si nous nous donnons toutes et tous les moyens nécessaires à sa réussite. Les assises d'aujourd'hui s'inscrivent dans la préparation du congrès fédéral et doivent contribuer à atteindre l'objectif que nous nous sommes fixé collectivement.

Nous pouvons l'avouer aujourd'hui, nous espérons également renforcer le collectif « femmes mixité » de la fédération avec cette journée. C'est indispensable !!

Pour cela, il nous faut créer les conditions nécessaires pour gagner à une féminisation de la future direction fédérale. C'est la démarche dans laquelle s'est inscrite notre fédération et ces assises doivent contribuer à en dessiner les contours.

Enfin, la journée du 8 mars s'inscrit dans le prolongement de la journée d'actions du 6 février et contribue à la construction du processus de mobilisation décidé par le CCN des 11 et 12 février. Il se situe à 10 jours du nouveau temps fort du 18 mars prochain et permettra de faire le lien avec les questions d'emploi, de salaires, de conditions de travail et de protection sociale.

Commençons également à mettre en perspective la journée Européenne d'actions du 4 avril prochain à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales qui composent la CES.

Mettons aussi dans nos agendas l'initiative confédérale du 7 mars prochain intitulée « égalité femme homme la CGT mobilisée ».

Si comme le disait le poète « la femme est l'avenir de l'homme », la lutte contre les discriminations qui frappent les femmes et pour l'égalité de traitement s'inscrit dans le sens de l'histoire.



Discussion Eliane TRAINI, retraitée ArcelorMittal

J'ai travaillé dans une grosse entreprise (devenue aujourd'hui Aperam Mittal) qui était divisée en ateliers, où les femmes étaient essentiellement cantonnées dans l'atelier papier. D'autres femmes travaillaient pour une usine qui a été vendue à des Italiens et, suite à cela, ont été dispersées dans le reste de l'entreprise. Celles qui sont arrivées dans notre atelier ont vu leur coefficient abaissé de P2 à P1 ou P1' et n'ont pas évolué pendant huit ans. En tant que déléguée syndicale, j'ai demandé à la direction de remonter leur coefficient, ce que nous avons fini par obtenir.

Pour leur part, les hommes arrivaient souvent avec un coefficient P2 ou P2' et voyaient celui-ci augmenter au bout de six mois. Nous nous sommes donc battues pour que les femmes aient le même coefficient que les hommes mais six mois plus tard, l'écart à recommencé à se creuser et cela a duré pendant plusieurs années. Finalement, nous avons obtenu que les femmes voient leur coefficient porté à P3 ou P3'. L'une d'elles a même obtenu le coefficient TA après de nombreuses batailles. Il faut donc tout le temps se mobiliser dans les entreprises pour qu'il n'y ait plus de différences entre les hommes et les femmes.

Pascale MONTEL, secrétaire générale de l'USTM Flandre-Douaisis

J'aurais trouvé intéressant de faire un point sur les responsabilités qu'oc-

cupent les femmes au niveau des régions, des USTM, etc. Si nous voulons faire le procès du patronat, il faut aussi faire évoluer les mentalités au sein de notre organisation.

Je partage en grande partie le rapport de Marie-Laure Cordini à ceci près que je ne me considère pas comme une « spécificité ».

Les salariés de mon entreprise ont subi plusieurs plans de licenciement et, à chaque fois, les femmes de la production ont beaucoup « trinqué ». En trente ans, la part des femmes dans l'effectif est passé de 80% à 50%. L'emploi féminin est donc en régression dans notre entreprise – et ce n'est pourtant pas faute de nous bagarrer. Notre dernière action a consisté à utiliser le droit d'alerte du CHSCT car les méthodes de travail actuelles génèrent beaucoup de stress, de dépressions nerveuses et de harcèlement, et une étude sur les risques psycho-sociaux a été lancée.

Plus globalement, je constate que l'emploi féminin régresse dans la Métallurgie. Or à chaque fois que notre société enregistre un recul, les femmes « trinquent » les premières.

Christelle LEFOULON, Renault Trucks Blainville

Dans notre entreprise, les femmes ont un gros problème. Après plusieurs années sur le même poste de travail, elles souffrent de tendinites et comme la direction n'a pas de postes pour elles, elles se retrouvent sans emploi. Depuis le début de l'année, trois femmes ont perdu leur emploi de cette manière.

Danielle GAUTIER, retraitée

Au XXI^{ème} siècle, l'égalité entre hommes et femmes n'existe toujours pas en France. Cela ne peut pas durer. Il est incroyable que les femmes soient encore considérées, à tous les points de vue, comme des sous-fifres. Beaucoup d'actions juridiques ont mené à des victoires mais elles ne sont pas suffisantes. Je pense donc qu'il faut mener une lutte collective, femmes et hommes ensemble, pour que notre société change et pour obtenir l'égalité dans tous les domaines.

Simone CASSETTE, Thales TRT Palaiseau

Thales est un grand groupe qui se veut modèle et toujours en pointe en termes d'accords. Nous avons donc depuis longtemps des accords sur l'égalité professionnelle, ce qui nous a permis de consacrer, depuis 2006, 0,1% de la masse salariale à l'amélioration du salaire des femmes. Les femmes sont aussi souvent maintenues aux postes offrant le moins de possibilités de promotion. On en trouve beaucoup dans les services administratifs mais très peu aux postes de direction. Il y a aussi pas mal de femmes ingénieurs mais leur nombre est en baisse car il y a de moins en moins de femmes dans les formations de niveau ingénieur. La direction de Thales est très largement masculine. Nous essayons donc de nous battre contre les plafonds de verre, pas seulement au niveau de la direction mais aussi pour les techniciennes qui se retrouvent souvent à des postes offrant moins de possibilités d'évolution.

D'autres points sont plus positifs. En matière de temps de travail par exemple, de nombreux accords d'établissements permettent aux femmes de faire garder leurs enfants en cas de déplacement ou de formation – dans ce dernier cas, nous demandons qu'elle se déroule au plus près possible du domicile ou donne droit à une aide pour la garde des enfants.

Autre point positif : depuis que les femmes demandent que les réunions se tiennent à une heure raisonnable, ne débordent pas et que leur charge de travail ne soit pas trop élevée, les jeunes hommes réclament la même chose pour pouvoir eux aussi garder leurs enfants.

Enfin, notre direction nous a permis de faire réaliser une étude par l'Anact sur le « plafond de verre ». Cette étude a débuté et nous poserons le plus de questions possible pour savoir comment sont positionnées les femmes dans notre groupe.

Emmanuelle PEREZ GIRALDEZ, Tornier 38

J'ai remarqué que dans mon entreprise, les femmes ne connaissent pas la même évolution selon leur métier. Ainsi, celles qui travaillent à la production ont beaucoup moins de possibilités d'évolution que celles qui travaillent à la qualité. L'égalité professionnelle n'est donc pas une réalité partout.

Marie-Laure CORDINI

Tous métiers confondus, seuls 17 % des cœurs de métier sont mixtes. Tous les autres sont dits soit féminins, soit

masculins. Or les métiers dits féminins offrent moins d'évolution de carrière et des salaires beaucoup plus bas que les métiers masculins. La solution est donc de rendre les métiers mixtes, mais il faut aussi faire attention à ne pas dénigrer les métiers dits féminins. Ce n'est pas parce qu'une majorité de femmes les exercent qu'elles doivent être sous-payées et ne pas avoir d'évolution de carrière. La bataille doit donc porter à la fois sur la mixité et sur l'évolution de carrière.

La lutte juridique est importante parce qu'elle prouve que nous avons raison mais elle ne concerne que des individus. La lutte collective a elle aussi toute sa place et ce n'est que de cette manière que nous y arriverons. Il faut donc que les syndicats s'en emparent et parlent aux salariés des problèmes spécifiques aux femmes.

Sarah VALLY, TLD Europe Montlouis sur Loire

J'ai été embauchée en 2004 par un groupe français d'aéronautique. Un an après, la direction de mon entreprise m'a proposé une place au comité de direction. J'en étais ravie car j'étais la plus jeune et la seule femme. Quand mon prédécesseur m'a communiqué son salaire avant de partir, j'ai constaté qu'il était supérieur de 30% au mien mais je me suis dit que je rattraperais cet écart plus tard.

Six ans plus tard, en 2010, j'ai commis l'erreur de tomber enceinte. Je l'ai annoncé par courrier à mon DRH après trois mois de grossesse et une semaine plus tard, j'étais convoquée par la direction de mon entreprise pour me proposer une rupture conventionnelle de contrat que j'ai évidemment refusée. Je suis restée, ma charge de travail a augmenté et après six mois de grossesse, j'ai reçu une convocation à un entretien préalable à un licenciement programmé sept mois plus tard, à la fin de la période de protection. J'ai été licenciée le 24 décembre 2010. Avec l'aide de François Clerc, de la CGT, du CHSCT et de l'Inspection du travail, j'ai saisi le conseil des prud'hommes puis obtenu, en première instance, la nullité du licenciement, la réintégration et des dommages et intérêts pour mise en danger de la vie d'un enfant. Considérant que cela n'était encore pas suffisant,



nous avons fait appel de la décision et demandé à l'Inspection du travail de mener une enquête. Celle-ci a récupéré les feuilles de salaire de tous mes homologues et constaté qu'à poste et âge équivalent, il y avait systématiquement un écart de 25 % à 30 % entre hommes et femmes. Le CHSCT a également mené un important travail sur les risques psycho-sociaux auxquels l'entreprise m'avait soumis pendant plusieurs mois.

A l'issue de tout cela, j'ai réintégré un poste, ou plutôt un bureau vide, pendant dix mois durant lesquels je n'ai eu ni mission, ni travail. Comme cette situation devenait difficile à supporter moralement, nous avons fini par signer un accord grâce auquel je suis partie avec l'équivalent de huit années de salaire.

Rosa MENDES, Alstom Grenoble

Chez Alstom, les femmes étaient toutes cantonnées à des postes purement administratifs et tous les postes à responsabilités étaient confiés à des hommes. Mais les choses ont changé depuis : au service RH et dans certaines directions, des femmes ont pris des responsabilités et à partir de ce moment, nous avons constaté l'embauche de jeunes femmes ingénieurs qui occupent aujourd'hui des postes similaires à ceux des hommes. On constate aussi que les conditions de travail des hommes et des femmes ont tendance à s'équilibrer. Je suis donc ravie d'avoir vu cette évolution au fil des années.

Maria ALVES, secrétaire de l'USTM du Jura

Dans mon entreprise (lunetterie), les femmes sont souvent cantonnées à des petits travaux (soudage, montage, finissage, etc.) offrant peu de possibilités d'évolution. Lorsqu'une femme est susceptible d'obtenir un poste ou une promotion, on lui demande souvent si elle a l'intention de faire des enfants. J'ajoute que si nous sommes mensualisées, nous avons aussi des primes de rendement. Or pour nous pousser à travailler, nos chefs touchent une prime indexée sur nos primes de rendement, ce qui peut être comparé à la logique de la prostituée et de son souteneur. Quand je suis devenue délégué syndicale, j'ai donc demandé



que les femmes arrêtent de faire du rendement pour que notre syndicat ait plus de force lors des négociations salariales.

Dernièrement, nous avons subi un plan de licenciement de trente-sept personnes. Toutes les personnes qui ne touchaient pas de prime de rendement ont été licenciées, de même que celles souffrant de maladies professionnelles. Notre syndicat attend maintenant qu'elles viennent nous voir pour engager une action devant le tribunal des prud'hommes.

Plus globalement, nous devons vraiment nous serrer les coudes sous peine d'y laisser notre santé et notre vie de famille.

Mady PARMENTIER, UD de la Meuse

Beaucoup de camarades semblent avoir du mal à assimiler la notion de travail de « valeur égale ». Je pense que si nous l'appréhendions mieux, nous pourrions peut-être obtenir une revalorisation des grilles de salaire dans les métiers dits « féminisés » qui sont systématiquement dévalorisés. Concernant par ailleurs le temps partiel des femmes, j'ai moi-même deux employeurs et deux contrats à temps partiel qui ne constituent même pas un temps complet. On parle de temps partiel « choisi » pour 20 % à 30 % des femmes et je ne suis pas sûr que ce soit pour elles qu'elles aient fait ce choix mais plutôt pour le bien-être de leur famille.

Lydie DELIAS, Legrand Limoges

Dans notre groupe, les effectifs – qu'ils soient masculins ou féminins – ont beaucoup baissé ces dix dernières années. Pour faire oublier qu'elle n'embauche pas, qu'elle délocalise, notre direction fait beaucoup de communication sur des sujets tels que le développement durable, la diversité, l'égalité hommes/femmes et l'intégration du handicap et négocie un accord pour chacun d'entre eux. Il est vrai que celui sur l'égalité entre hommes et femmes est plutôt bon mais son application s'avère difficile puisque pour parvenir à la parité, il faudrait embaucher des femmes. Or comme notre entreprise n'embauche pas, il y a fort peu de chances que nous y arrivions. Autre clause intéressante : notre accord prévoit que nous pouvons présenter des cas d'inégalité mais celle-ci est très difficile à démontrer puisque les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes. Nous avons également demandé que des intitulés de poste tels que « assistante » soient modifiés dans l'espoir de changer le regard sur les emplois dits « féminins » car les femmes sont encore souvent considérées – parfois même au sein de nos syndicats – comme des « organisationnelles » et les hommes comme des « OPérationnels ». Il faut donc continuer à se battre pour le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Ouria BELAZIZ, Seb Pont Evêque

Nos témoignages se rejoignent. Il y a dans toutes nos entreprises des discriminations en matière de salaire et de conditions de travail. Mais cette journée doit aussi nous aider dans notre façon de travailler CGT et je pense que nous ne mettons pas assez en avant les journées de formation sur ces questions destinées aux délégués car si les accords sur l'égalité sont intéressants, il ne faut pas en laisser la maîtrise à la seule direction. Nous avons des outils, comme les rapports de situation comparée, qui permettent de travailler davantage sur la réalité mais nos syndicats ne savent pas toujours les maîtriser. Il me semble donc important que cette journée permette d'améliorer la connaissance de ces outils. Quant à la journée du 8 mars, nous n'en entendons pas trop parler. Que pouvons-nous faire, à cette occasion, pour ouvrir le débat dans nos entreprises sur les conditions de travail, les salaires et l'évolution professionnelle ?

Haiat HAMMADI, Alcatel Villarceau

Etant syndicaliste, femme, célibataire, d'origine étrangère et handicapée, j'ai mis vingt ans à obtenir une promotion de ma direction. J'ai demandé à l'Inspection du travail de faire un comparatif avec mes collègues techniciens et ai obtenu une augmentation de salaire de 30%, ainsi qu'un changement de qualification. Avec François Clerc et six autres d'Alcatel, nous avons aussi attaqué notre direction pour discrimination syndicale et avons obtenu, au bout de sept ans, 800 000 euros de préjudice.

Je voulais aussi revenir sur les accords égalité, qui sont bien souvent les «cache-sexe» des directions pour obtenir un label et ne pas payer d'amende.

Il se passe aussi autre chose : de plus en plus d'entreprises se transportent à la campagne. Je suis ainsi passée, de même que mes collègues, d'une heure à quatre heures de transport par jour, et vous pouvez imaginer combien leur vie quotidienne est devenue complexe, surtout pour faire garder les enfants.

Dans mon entreprise, les femmes travaillent en majorité à des postes administratifs. Il y a aussi des femmes in-



génieurs mais des disparités existent entre hommes et femmes même si la direction les camoufle en maintenant plus longtemps au même échelon les femmes que les hommes.

Notre direction a quand même signé un accord qui prévoyait une enveloppe de plus d'un million pour les femmes mais elle n'a pas été utilisée pour rétablir l'égalité.

Pour le 8 mars, j'ai tenté d'organiser une « journée de l'enveloppe » durant laquelle les femmes iraient porter une à une à la DRH leurs revendications dans une enveloppe.

Gregory KHIATI, Renault Trucks Bourg-en-Bresse

Ma direction pratique toutes sortes de discrimination. Elle a par exemple dénoncé l'année dernière notre convention d'entreprise et, sous prétexte de rétablir l'égalité entre hommes et femmes, a nivelé les droits des femmes par le bas.

Concernant les dix propositions émises par la CGT, je suis effaré qu'elles ne soient pas plus connues dans nos syndicats. Notre assemblée est majoritairement composée de femmes mais l'égalité professionnelle concerne aussi les hommes ! Il faut donc commencer par changer les mentalités dans nos syndicats car ce n'est pas comme cela que nous arriverons à gagner dans les entreprises. Dans mon entreprise aussi, les femmes sont victimes de discrimination mais quels outils supplémentaires

pouvons-nous leur apporter ? Il y a d'abord les dix propositions, que nous devons faire mieux connaître. On parle aussi beaucoup de la méthode Clerc à laquelle il me semblerait intéressant de former plus de militants car c'est un formidable outil pour réparer toutes les formes de discrimination.

Marion VIDOT, Garage Grasser Mertzwiller

Embauchée en 2002, mes problèmes ont commencé lorsque j'ai eu affaire à un vendeur automobile qui, n'ayant apparemment pas assez d'occupation, s'est mêlé de mon intimité et m'a soumise à un véritable harcèlement. J'en fis part à mon directeur qui n'en tira aucune décision. Je fus même sanctionnée pour une faute que je ne connais toujours pas aujourd'hui. J'ai été placée en arrêt pendant trois mois pour dépression et c'est à ce moment que j'ai trouvé la CGT, qui m'a apporté un soutien infaillible. Je me suis syndiquée et à mon retour dans mon entreprise, j'ai été nommée déléguée syndicale, ce qui m'a valu plusieurs tentatives de licenciement qui, grâce à l'action de la CGT, ont toutes échoué. Dans notre entreprise, il existe une discrimination de fait entre les salariés à mi-temps – qui sont souvent des femmes –, qui ont déjà peu de pouvoir d'achat et à qui la direction veut enlever les tickets-restaurants, et les cadres à qui l'entreprise paye une retraite complémentaire. Au total, ces petits avantages finissent par peser

lourd dans la balance. Pour conclure, je rappellerai que derrière chaque grand homme, il y a une femme. Alors mesdames, levez-vous et montrez de quoi vous êtes capables ! Arrêtez de vous laisser dicter ce que vous devez faire.

Gérard ESSON, retraité de Renault

Lorsque j'étais en activité, nous avons mené un combat en faveur des femmes qui travaillent dans les garages, qui sont un milieu machiste, et je peux dire que lorsque le taux de syndicalisation est important, il est nettement plus facile de défendre leur cause. Il faut donc voir comment améliorer notre taux de syndicalisation, tant parmi les hommes que parmi les femmes.

J'ajoute qu'un projet de loi est en préparation sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. A l'heure où nous parlons, ce texte est vide de tout contenu progressiste. De notre côté, nous parlons de Sécurité sociale professionnelle mais la loi dite « de sécurisation de l'emploi » permet de licencier sans motif économique les salariés qui refusent d'appliquer les accords de compétitivité.

Quant à la formation tout au long de la vie, il serait prévu qu'elle soit réalisée en dehors du temps de travail, après des journées professionnelles déjà bien remplies, au détriment de la vie privée et familiale. Les femmes seront donc les grandes perdantes de cette loi si celle-ci reste en l'état car ce sont elles qui assument encore la majorité des tâches domestiques. La question est donc de savoir ce que nous pouvons faire pour améliorer ce texte.

Nathalie SERRAT, Sames Meylan

Avant toutes choses, je tenais à signaler que 2 hommes de la Sames sont venus avec moi aux assises.

Cela fait trente-cinq ans que j'entends parler d'inégalité entre hommes et femmes. Dès le début de leur carrière, les femmes sont discriminées et doivent en faire plus pour prouver qu'elles sont aussi compétentes que les hommes, surtout dans les métiers techniques. Pour moi, c'est une question de mentalité. Dans les esprits, les femmes restent cantonnées à certaines activités (cuisine, ménage, etc.) et les hommes à d'autres (bricolage, mécanique, etc.).

Dans mon entreprise, depuis l'instauration de la Loi, nous avons signé un accord sur l'égalité hommes/femmes. Même s'il y a effectivement des métiers très féminisés, notamment à la comptabilité, nous avons constitué des groupes « valeur travail » afin de pouvoir les comparer à des métiers techniques, ce qui a permis de réévaluer le salaire d'une douzaine de femmes de 90 à 400 euros.

Philippe MARTINEZ, secrétaire général de la FTM-CGT

Le combat pour l'égalité professionnelle et pour la place des femmes, dans la société en général et dans l'entreprise en particulier, est ce qui fait notre originalité en tant que syndicat. S'il n'est pas mené parallèlement à un combat pour la place des femmes dans la CGT, il sera très compliqué à mener. Nous avons donc besoin d'augmenter le nombre de femmes à la CGT, en particulier à ses postes de direction. Cela est encore plus vrai dans notre fédération qui, d'après son intitulé, est celle des « travailleurs » de la Métallurgie.

Les accords sur l'égalité professionnelle nous confrontent à un problème : s'il y a des syndiquées dans l'entreprise, ce sont elles qui mènent les négociations ; s'il n'y a que des hommes, vous imaginez comment ils négocient. C'est cela qu'il faut essayer de changer.

Beaucoup d'accords ont été signés dans les entreprises mais ils n'ont pas réglé le problème. La question de la signature d'accords sur l'égalité doit donc être posée au quotidien dans les

entreprises. Sommes-nous capables, par exemple, de montrer qu'il existe deux grilles de salaire distinctes pour les hommes et pour les femmes ? Il faut également mener des actions juridiques car elles ne peuvent servir qu'à justifier le bienfait de notre action revendicative et à amplifier les mobilisations.

A la CGT, nous avons fait des progrès. La direction fédérale compte 25% de femmes et le bureau fédéral 36%. Nous n'avons en revanche aucune animatrice régionale et seulement trois secrétaires départementales sur 78. C'est pour cela que nous avons voulu féminiser notre congrès, pour que la place des femmes soit évoquée autour de toutes nos questions revendicatives. Vous avez une responsabilité importante pour que nous puissions dépasser la proportion de 30% de déléguées à notre congrès. Or pour l'instant, nous n'en sommes encore qu'à 1 % car il existe toujours une bonne raison pour que les femmes ne puissent pas participer au congrès. Or en général, ce sont les hommes qui trouvent ces bonnes raisons. Certains camarades font des militantes un argument pour avoir une promotion au sein de la CGT. C'est cela qu'il faut changer.

Cet objectif est fondamental dans une profession qui ne compte que 21 % de salariées. Il nous concerne tous.

Emmanuelle PEREZ GIRALDEZ, Tornier 38

Il arrive que des hommes se retrouvent parfois dans des situations inverses. Dans mon entreprise par exemple, je





connais cinq pères de famille ayant trois enfants à leur seule charge et qui ont eu du mal à aménager leurs horaires. Il ne faut pas les oublier car ils peuvent eux aussi nous aider à changer les choses.

Béatrice RENAULT, SNOG Croisilles

Notre culture nous a enseigné que l'homme et la femme avaient chacun leur place mais les choses commencent à évoluer, ne serait-ce que parce que nous avons tous en nous une part féminine et une part masculine. Il est néanmoins difficile aux femmes, de par leur éducation, de se présenter à la tête d'un syndicat mais les choses changent et heureusement car beaucoup de questions se posent sur l'avenir de nos enfants.

En matière d'égalité, mon entreprise se réfère sans cesse aux lois en vigueur qui, malheureusement, sont creuses et mal encadrées. Nous faisons face à une direction qui possède un pouvoir total et quelle autre position pouvons-nous avoir que le rapport de forces ? Je souhaiterais que nous puissions travailler à cette question avec l'aide de la Fédération, en organisant par exemple une journée d'études sur les discriminations qui existent dans nos entreprises.

Nous tous dans cette salle avons envie de faire quelque chose contre les discriminations mais nous n'avons pas assez d'éléments concrets pour

mobiliser tout le monde. Il faut que les salariés acceptent de nous montrer leur fiche de paye, leur coefficient et leur niveau car c'est de cette seule manière que nous pourrions gagner le combat.

Lynda BENSELLA, secrétaire générale de l'UD 38

Le rapport de Marie-Laure a pointé un certain nombre de problématiques, avec des constats éloquentes sur la situation des femmes dans et en dehors du travail. J'y ai identifié trois enjeux pour notre organisation : la place des femmes dans la CGT, la syndicalisation et la revendication.

Concernant la syndicalisation, je rappelle que les femmes représentent un peu plus de 50% de l'Humanité et 50% de la population active. En Isère, elles représentent 34% des syndiqués mais nous constatons que ce n'est pas dans les branches où elles sont le plus présentes qu'elles occupent le plus de postes à responsabilité. Cela démontre que le volontarisme est déterminant dans la capacité des structures de la CGT à placer des femmes à des postes à responsabilité.

A travers son collectif femmes mixité, la Fédération essaye de tracer le chemin de l'égalité. Maryse Dumas a dit à plusieurs reprises qu'il n'y avait pas de liberté sans égalité et pas d'humanisme sans féminisme. J'insiste sur ce point car la CGT est, depuis tou-

jours, un outil formidable pour le droit des femmes – d'ailleurs, les femmes ont eu le droit de vote aux élections professionnelles avant les élections politiques.

Dans son rapport, Marie-Laure Cordini a aussi fait référence à la situation actuelle en Espagne et à la remise en cause du droit à l'IVG. Cela démontre que les reculs sociaux imposés à tous les travailleurs espagnols pèsent très lourdement sur les libertés individuelles et collectives. Il y a donc une interaction directe entre le mouvement social, sa capacité à défendre les intérêts du monde du travail et des droits plus privés, notamment celui des femmes à disposer librement de leur corps.

Ce matin, j'ai aussi entendu parler d'une dévalorisation des métiers dits féminins, de la notion de salaire d'appoint, de stéréotypes et de la valeur du travail, une revendication globalement portée par la CGT qui se caractérise par la revalorisation des rémunérations, la baisse du temps de travail, l'organisation du travail et le droit d'intervention des salariés.

J'ajoute que notre union départementale vient de créer un collectif femmes dont l'objectif sera d'accroître le rapport de forces et de démultiplier les luttes.

La retraite des femmes

Elisabeth Achet,
membre du Bureau de l'UFR



Nous allons vous présenter un diaporama réalisé par l'UFR sur la construction de la pauvreté chez les retraitées.

1. Les éléments entrant dans le calcul des retraites des salariés du secteur privé français

Le régime de base

Au régime de base, la pension est calculée à partir du nombre de trimestres acquis tout au long de la carrière et d'un salaire de référence calculé à partir des salaires des vingt-cinq meilleures années de carrière. Il existe donc une part de solidarité mais celle-ci a beaucoup diminué puisque autrefois, elle était fondée sur les dix meilleures années de carrière.

Le régime complémentaire

Les cotisations de l'année sont transformées en points qui vont se cumuler tout au long de la carrière. Une personne qui ne touche pas de salaire ne gagne pas de points. La période de référence est de quarante années. Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point.

Les droits liés aux enfants

La majoration de durée d'assurance au régime général est de deux ans par enfant. Depuis 2010 s'y ajoutent quatre trimestres liés à la maternité, plus quatre trimestres pour la mère ou le père selon la volonté du couple.

Il existe des majorations de pension : + 10 % au régime général et à l'Arrco pour trois enfants ou plus, + 10 % à + 28 % à l'Agirc selon le nombre d'enfants.

Les droits de réversion

La pension de veuvage est de 602 euros par mois pendant deux ans. Pour cela, il faut avoir moins de 55 ans et de 752 euros par mois de ressources propres. Durant la période, il ne faut ni se marier ni se pacser.

La pension de réversion du régime général représente 54% de la pension du conjoint décédé. Elle est soumise à conditions puisque les ressources propres de la veuve ou du veuf plus sa pension de réversion ne doivent pas dépasser 1 634 euros pour une personne seule et 2 615 euros pour un couple. Pour en bénéficier, il faut avoir été marié, ce qui soulève des

problèmes pour tous ceux qui ne l'ont pas été. En cas de divorce et de remariage du décédé, la pension est partagée au prorata des années de mariage entre les différents conjoints. Dans le régime complémentaire, la pension représente 60 % de celle du conjoint décédé. Elle n'est pas soumise à conditions de ressources. Pour en bénéficier, il faut avoir été marié et ne pas s'être remarié. En cas de divorce et de remariage du décédé, la pension est partagée, au prorata des années de mariage, entre les différents conjoints.

Les minima sociaux

Les minima sociaux sont essentiellement l'allocation solidarité aux personnes âgées (ex-minimum vieillesse) soit 787 euros pour une personne et 1 222 euros pour un couple. Pour en bénéficier, il faut résider en France au moins six mois par an et avoir au moins 65 ans, mais l'ASPA est récupérable sur toute succession supérieure à 39 000 euros, ce qui fait que beaucoup de gens ne la demandent pas.

2. Evolution du statut matrimonial au départ en retraite suivant les générations

Sur dix personnes nées en 1950, au moment de leur départ en retraite, une sera célibataire, trois seront divorcées (dont une remariée) et six seront toujours mariées. Sur dix personnes nées en 1970, trois seront célibataires, trois seront divorcées (dont une remariée) et quatre seront toujours mariées. Ces statistiques montrent bien que les situations sont différentes selon les générations.

Il existe diverses visions de la famille dans notre société. Tous les sondages montrent par exemple que les français sont très favorables à la pension de réversion mais, dans le même temps,



s'affrontent trois modèles familiaux types :

- un modèle fondé sur le mariage, pour lequel la réversion est très adaptée ;
- un modèle « contractualiste » où se négocient les temps de travail au sein du couple et qui pourrait justifier le partage des droits à retraite pour les périodes de vie commune ;
- un modèle individualiste dans lequel chacun décide – ou subit – de travailler ou pas.

3. Génération des 80 ans

Qu'en est-il de la génération des 80 ans et plus ? 90% des femmes de cette génération sont mariées ou veuves. La pauvreté se marque au veuvage si elles n'ont pas ou ont très peu travaillé, et donc très peu acquis de droits propres. En n'ayant jamais cotisé, beaucoup de veuves sont rattrapées par le minimum vieillesse (787 euros par mois) et la réversion représente près de 60 % de la retraite des femmes de cette génération.

Prenons l'exemple d'une personne dont la retraite est de 1 500 euros (1 100 du régime général, 400 euros du régime complémentaire). A son décès, si son conjoint n'a aucune ressource personnelle, il touchera 651 euros du régime général et 240 euros du régime complémentaire, soit 891 euros pour vivre. En revanche, s'il perçoit 700 euros de retraite personnelle, il touchera aussi 651 euros du régime général et 240 du régime général, soit 1 581 euros au total.

4. Génération des 60 ans

95% des femmes qui atteignent la retraite ont eu une activité salariée et les deux-tiers ont exercé une activité régulière.

Les interruptions sont principalement dues au chômage, au temps partiel, aux enfants et à une inactivité de fin de carrière plus précoce.

Au total, cette génération a acquis beaucoup plus de droits personnels que la précédente. Les écarts de salaire ont certes diminué mais ils subsistent, dus pour moitié à un écart de durée de travail (temps partiel). L'écart de salaire annuel moyen pour les 23 meilleures années, utilisé en 2006 pour le calcul des pensions Sécurité sociale, est de 27 % entre hommes et femmes.

La génération des 60 ans a connu des périodes d'inactivité directement liées aux enfants, compensées en matière de droit à la retraite en grande partie pour un ou deux enfants, mais pas pour trois et plus, du fait des trimestres de majoration de durée d'assurance et des cotisations retraitées versées par la CAF dans le cadre de l'allocation vieillesse des parents au foyer. Mais cela ne résout pas du tout les problèmes de carrière ou de salaire. Par ailleurs, il n'est plus anecdotique de voir des retraités avec enfants à charge, ce qui justifierait une majoration pour enfants à charge durant ce temps dans tous les régimes.

La situation matrimoniale de cette génération est en pleine évolution, du fait de la multiplication des divorces et des familles monoparentales, le mariage étant nécessaire pour avoir des droits. Dans ces catégories de retraités, une zone de grande pauvreté est représentée par les femmes seules ayant élevé des enfants et les divorcées avant veuvage sans ou avec peu de prestations compensatoires.

5. Génération des 40 ans et moins

Si rien ne se modifie, la crise, avec la multiplication des temps partiels subis, dont les femmes sont les premières victimes, amputera gravement les droits à retraite des femmes du fait de l'impossibilité de trouver dans les carrières vingt-cinq années cotisées avec un salaire annuel moyen complet.

Les revalorisations inférieures à celles des salaires moyens diminueront considérablement les taux de remplacement à la retraite.

Si la deuxième année de MDA (majoration de durée d'assurance) va à l'homme, cela laissera, en cas de divorce, la femme plus démunie. Pour les enfants nés à partir de 2012, l'arrêt maternité est considéré comme cotisé et porté au compte. Au-delà, l'orientation du COR ira vers une indemnisation plus courte des périodes d'interruption de travail pour les enfants, avec une compensation pouvant se rapprocher du salaire d'activité, mais cela ne correspond pas du tout à l'orientation de la loi à l'étude actuellement.

Dans cette génération, 50 % des enfants naissent hors mariage. En projection, seulement 50 % des femmes seront mariées au moment de leur départ en retraite. Les divorces, de plus en plus fréquents, les Pacs et les unions libres amènent à une grave incertitude sur la pertinence de la seule réversion pour lutter contre la pauvreté des femmes retraitées. Au-delà de la prise en compte du Pacs, comment équilibrer nos revendications en matière de droits conjugaux de retraite cotisés par tous entre les différents groupes pour ne pas négliger le coût financier de chaque solitude.

6. Quelles pistes revendicatives ?

Devant la pauvreté présente et future des femmes retraitées, des changements doivent être imposés qui nous concernent tous, actifs et retraités. La réversion, qui représente 16,6 % des droits à retraite servis empêche nombre de femmes, souvent très âgées, de sombrer dans la pauvreté. La CGT la réclame à 75 % mais elle concerne les femmes de plus en plus tard du fait de l'allongement de la durée de vie et un pourcentage de plus en plus faible d'entre elles peut y prétendre du fait de la modification des modes de vie. Il est donc nécessaire de renforcer avant tout les droits propres.

Le renforcement des droits propres passe par :

- l'égalité des salaires et, plus généralement, des rémunérations entre hommes et femmes ;
- revenir aux dix meilleures années pour le calcul de la pension ;
- amener l'employeur à cotiser sur un temps plein en cas de temps partiel ;
- l'institution d'un minimum contributif qui existe dans le régime général mais pas dans les régimes complémentaires.

Il existe d'autres pistes. Dans certains pays, on procède au partage des droits en cas de divorce. Il y a aussi le problème de garder une part et demie d'impôt pour les personnes seules ayant eu des enfants même si elles ne les ont pas élevés seules cinq ans, la prise en compte du PACS et qu'on gère le problème des enfants encore à charge pendant la retraite.

L'égalité : un vrai enjeu revendicatif

Sophie Binet,
membre du Bureau confédéral



Malgré six, bientôt sept, lois successives et plusieurs accords nationaux interprofessionnels sur l'égalité professionnelle, on observe toujours un écart salarial de 27% entre les femmes et les hommes, écart qui a cessé de se résorber depuis dix ou quinze ans. Ainsi, quand le gouvernement a annoncé une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle, nous avons essayé d'analyser la cause de cet écart dans le but de faire des propositions pour le résoudre.

Deux facteurs expliquent pourquoi nous en sommes encore là malgré des textes juridiques clairs. Le premier, c'est que l'on n'a pas actionné tous les leviers ; le second, c'est le manque de sanctions en corrélation avec les obligations qui s'imposent aux entreprises.

Pour connaître les leviers utiles, il faut d'abord analyser la cause des écarts de rémunération. La première est le temps partiel, qui concerne à 95 % les femmes. Sur cette question, nous avons fait de multiples propositions mais, malheureusement, la loi sur

l'égalité professionnelle n'en dit rien puisque tout est censé être traité par la loi de sécurisation de l'emploi.

Le deuxième levier est la discrimination tout au long de la carrière, sur laquelle nous avons fait des propositions d'amendement très concrètes et obtenu des avancées. Ainsi, lors des discussions sur l'égalité professionnelle et les NAO, il y aura obligation d'analyser et de remédier aux écarts de carrière.

Le troisième levier est la question des classifications et de l'absence de mixité. Une bonne partie des écarts de rémunération sont en effet liés au fait que les femmes sont concentrées sur dix familles de métier moins reconnus socialement et financièrement. Nous menons donc un travail sur les classifications afin d'obtenir une égale reconnaissance.

Le dernier levier est celui de la discrimination « pure », d'autant plus importante à mesure qu'augmentent les responsabilités. Du fait de leur structure de rémunération, qui comprend beaucoup de primes et de parts variables, elle est plus élevée chez les

cadres que chez les ouvriers. Face à cela, la CGT a proposé de mener une action de groupe en faveur des femmes de façon à nous permettre d'agir en justice avant la rupture du contrat de travail et d'avoir ainsi un vrai droit de substitution qui permette aux salariés d'aller en justice et d'être protégés.

Les écarts entre hommes et femmes s'expliquent aussi par le fait qu'il n'y a pas de sanction correspondant aux obligations pour les entreprises. Pour la première fois, cinq entreprises françaises ont été sanctionnées. S'il n'y en a pas eu davantage, c'est parce que les entreprises ont pour obligation d'ouvrir des négociations mais pas de les conclure, encore moins de mettre fin aux écarts de rémunération. Or la CGT estime qu'il faudrait imposer aux entreprises d'avoir mis fin aux discriminations avant une date butoir, pas seulement de se mettre d'accord sur quelques grands principes. Nous portons donc des propositions, notamment celle de mise sous condition des 200 milliards d'euros d'exonérations fiscales et sociales dont bénéficient les entreprises, qui ne pourraient bénéficier qu'en respectant les obligations légales, notamment en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Pour revenir sur la question des classifications, une part de l'écart salarial s'explique par le fait que les femmes sont concentrées dans dix familles de métiers moins reconnues financièrement et socialement, ce qui tient notamment au poids des stéréotypes. Ces métiers sont ceux du soin, du relationnel, du tertiaire, qui exigent des compétences supposées être « naturelles » aux femmes qui seraient douces, attentionnées, très organisées, etc. Or ces compétences



ne sont pas du tout naturelles aux femmes mais le fruit d'une construction sociale et peuvent être acquises par tous.

Malheureusement, notre modèle de classification a été élaboré voici longtemps et présente aujourd'hui un caractère discriminatoire. La répétition des mêmes gestes, qui caractérisent de nombreux métiers à prédominance féminine, n'est par exemple pas reconnue comme un facteur de pénibilité, contrairement au port de lourdes charges qui caractérise des métiers à prédominance masculine. De la même manière, les responsabilités stratégiques et d'encadrement sont mieux reconnues que les responsabilités transversales et informelles des métiers à prédominance féminine. La multidimensionnalité des postes est souvent sous-évaluée. Les compétences émotionnelles ne sont pas reconnues comme telles mais comme « naturelles ».

La technicité peut également avoir plusieurs définitions. Elle s'est construite d'abord dans les métiers industriels, sur des critères matériels, mais la technicité des métiers du tertiaire ou relationnels est complètement sous-estimée. La profession de technicien n'est pas construite de façon interprofessionnelle et il existe de gros écarts de reconnaissance salariale entre un BTS industriel et un BTS tertiaire.

Il existe deux leviers pour agir syndicalement sur la question des classifications. D'abord au moment de

la renégociation des classifications – théoriquement obligatoire tous les cinq ans – qui doivent être examinées sous le prisme du genre afin de vérifier qu'elles ne sont pas discriminantes. Malheureusement, cette obligation n'est absolument pas appliquée et il existe très peu d'exemples de classifications renégociées pour mettre fin à des discriminations. C'est la raison pour laquelle nous avons obtenu la mise en place d'un groupe paritaire, avec le Medef, pour dresser l'état des lieux des renégociations sur les classifications.

Deuxième levier : à partir de situations de travail quotidiennes, décrypter les compétences nécessaires pour exercer tel ou tel métier et construire des comparaisons à partir du travail. Des travaux dans ce sens sont en train d'être initiés par nos camarades d'EDF.

Dernier levier : la mixité des métiers, qui est aussi un enjeu syndical. Les freins à la mixité reposent en effet sur les stéréotypes, l'orientation scolaire, la façon dont sont présentés les métiers, mais il existe aussi des freins « objectifs » dans la façon dont nous travaillons. Les freins à la mixité dans les métiers à prédominance masculine sont d'abord sur les conditions et la pénibilité du travail et, dans les métiers à prédominance féminine, sur la question salariale. Si l'on entend en effet souvent dire qu'il devrait y avoir plus de femmes ingénieurs, on entend en revanche moins souvent dire qu'il faudrait plus d'hommes infirmiers ou sages-femmes. Mais tant que ces

métiers ne seront pas revalorisés d'un point de vue social et financier, la mixité sera compliquée à obtenir.

La mixité des métiers est donc un moyen, d'une part de changer les conditions de travail et réduire la pénibilité dans certains métiers, d'autre part d'augmenter la rémunération et la reconnaissance d'autres métiers. Elle est donc pour nous un vrai levier d'action syndicale, sachant que dans ce domaine, les réticences restent fortes, certains souhaitant enfermer les femmes et les hommes dans des stéréotypes définis à l'avance. Nous avons donc tout intérêt, dans notre combat syndical, à concilier questions sociales et sociétales.

Il existe également des points d'appui dans notre démarche syndicale. Ainsi, pour la première fois la semaine prochaine, nous allons rendre publique une déclaration intersyndicale sur l'égalité professionnelle, qui nous offrira un point d'appui pour nos négociations dans les branches et les entreprises. Vous trouverez également sur Internet le travail réalisé par le Défenseur des droits qui a décrypté la question des classifications de façon très technique, sachant qu'il est aussi disponible sur demande.

J'ajoute que le fait d'avoir des délégations paritaires durant les négociations, notamment celles portant sur les classifications, est un vrai levier d'action. Il faut donc faire attention à ce sujet dans le quotidien de notre action syndicale.





**Marion VIDOT,
Garages Grasser Mertzwiller**

Quand j'ai commencé à militer à la CGT, nous avons publié un tract sur les coefficients, leur nécessaire réévaluation, etc. Certains de mes collègues m'ont ensuite appris qu'ils avaient été convoqués dans le bureau de la directrice des ressources humaines pour que leur coefficient soit réévalué et, bizarrement, c'étaient tous des hommes. Je déplore donc le fait que certaines femmes ayant vingt ans d'ancienneté et polyvalentes sur une multitude de tâches n'en soient toujours qu'au coefficient le plus bas. Le combat est donc encore très long et nous devons vraiment nous demander si nos conjoints sont vraiment prêts à accepter que leurs femmes gagnent autant qu'eux.

Le soutien viendra peut-être de ces hommes qui sont confrontés à ce que les femmes ne connaissent que trop bien depuis toujours. Je ne souhaite pas que les femmes abandonnent leur rôle de mère mais qu'elles assument un peu plus d'avoir une vie et incitent les hommes à jouer leur rôle de père car nous ne sommes pas les seules à faire les enfants.

**Chantal LE CORVELLEC,
Alcatel Lucent Lannion**

Alcatel Lucent compte dans ses rangs 85 % de cadres et seulement 25 % de femmes. Actuellement, nous sommes en train de renégocier notre accord groupe. Le problème, c'est que nous n'avons pas tous les outils nécessaires pour leur apporter des amendements. Nous ne savons pas comment trouver des indicateurs pertinents pour être à même de faire des com-

paraisons. Peut-être pourrions-nous faire remonter ces accords au sein du syndicat, au moins pour récupérer ce qui peut servir à tous.

**Jilka GEORGES,
Union confédérale des retraités**

On a beau nous montrer des retraités riches et heureux qui ne pensent qu'à leurs prochaines vacances, la réalité est bien différente pour une bonne partie d'entre eux, particulièrement les femmes. Même si nous, les retraités, ne subissons plus de stress ni le harcèlement, nous avons quand même un patron : le gouvernement et, derrière lui, le Medef qui participe aux négociations sur les retraites complémentaires.

Il faut savoir que seules 39 % des femmes valident une carrière complète contre 85 % des hommes. En 2010, la moyenne des retraites des hommes était de 1 552 euros par mois et 899 euros pour les femmes. 36 % des femmes retraitées perçoivent 700 euros mensuel et 64 % touchent moins de 900 euros. On est donc loin de cette image de retraités riches et nantis. Pour un nombre grandissant de retraités, le stress provient plutôt de la peur de ne pas pouvoir payer ses factures ou son loyer.

Certains d'entre eux subissent même une double peine : il s'agit des plus pauvres, qui payent plus cher que le reste de la population les effets néfastes de la politique d'austérité que nous connaissons depuis quelques années. Ainsi, pour les achats alimentaires, acheter des petites doses coûte plus cher que d'acheter des gros conditionnements. Concernant les logements, plus ils sont petits et plus

leur prix au m² est élevé. Ils paient également plus pour les transports, leur assurance automobile, leurs dépenses d'énergie ou leur santé.

Je voudrais dire combien il est important de rester syndiqué à la retraite pour faire aboutir nos revendications spécifiques, qui sont généralement des revendications de proximité sur les transports, les logements, etc.

Concernant la journée du 8 mars, en Charente-Maritime, nous articulons généralement cette journée autour d'une pièce de théâtre, de musique, de chansons et de débats revendicatifs. Nous avons essayé de travailler avec des actifs mais cela s'est malheureusement avéré très difficile. Il faudrait donc que nous soyons plus vigilants à travailler les uns avec les autres. Il ne faut pas non plus oublier la grande manifestation qui sera organisée par les retraités le 3 juin prochain.

De la salle

Aujourd'hui, les femmes actives travaillent plus longtemps que les hommes. Le fait d'avoir suspendu sa carrière pour élever ses enfants a un double impact : voir son évolution freinée par un congé de maternité et conduire les femmes à travailler plus longtemps que les hommes. Il faut également savoir que les femmes françaises sont celles qui travaillent le plus en Europe, bien souvent avec des salaires de misère. De ce fait, on peut craindre qu'une fois à la retraite, elles n'aient plus les moyens d'accéder à des soins et seront de nouveau à la charge de leurs enfants.

Au-delà de ces constats, il faut aussi regarder nos pratiques syndicales au quotidien. Comment traiter la question de l'égalité professionnelle dans les commissions paritaires, dans la formation, etc. ? Il faut absolument décloisonner nos activités revendicatives en y intégrant ces questions car nous n'y arriverons pas autrement.

De la salle

Dans ma famille, les femmes travaillent au moins depuis l'an 1600. Ma grand-mère elle-même m'a dit que je ne devais pas être dépendante d'un homme pour vivre et que je devais avoir un métier. Et quand j'ai commencé à travailler, en 1987, nous étions six femmes en France à faire le même métier (radiologue industriel). J'ai commencé ma carrière à l'échelon le plus bas (coefficient 155)

et grâce à la CGT, je suis aujourd'hui cadre (position 2).

**Laure CLEMENT,
Telindus Les Ulis**

Sophie Binet a dit tout à l'heure que le taux de féminisation se réduisait à mesure que le niveau de responsabilités s'élevait. Dans mon secteur (je suis ingénieur informatique), il y a 95% d'hommes pour 5 % de femmes. Si l'on en arrive à de tels écarts, c'est parce que tout est fait pour dissuader les femmes de suivre les formations menant à ces métiers. A l'inverse, il y a des métiers quasiment exclusivement féminins, ce qui complique les comparaisons entre hommes et femmes.

Comment démontrer la discrimination ? Il y a des informations à prendre dans les bilans sociaux, etc., mais il faut quand même retravailler ces chiffres car la direction s'arrange toujours pour les présenter à son avantage.

Concernant les victoires juridiques, elles me semblent évidemment essentielles car elles montrent le bien fondé de nos revendications. Elles restent cependant individuelles et il faut ensuite construire une action de groupe.

Quant à la question de la place des femmes au sein de la CGT, je suis confiante. Je pense qu'il existe une réelle volonté de syndicaliser davantage de femmes et de leur confier des postes à responsabilité. Sur ce point, je suis très optimiste, énormément plus que pour leur situation dans les entreprises.

Marie-Laure CORDINI

Il est effectivement difficile d'établir des comparaisons dans des métiers très féminisés et c'est là que réside tout l'intérêt du travail réalisé par la Confédération sur la notion de « travail de valeur égale ». Un exemple frappant est celui de ramasseurs de champignons : les femmes, qui triaient les champignons, étaient payées 30% de moins que les hommes, qui portaient les caisses. Elles ont engagé une procédure qui est allée jusqu'en Cour de cassation et ont fini par gagner, le tribunal ayant considéré que leur travail avait la même valeur que celui des hommes. Il reste donc toujours possible de trouver des corrélations entre métiers féminins et masculins.



**Jean-Marie LIRON,
SNWM Gérardmer**

La présentation d'Elisabeth Achet montre une nouvelle fois que les femmes sont discriminées dans leur activité professionnelle, et plus encore au moment de leur retraite. Pour moi, la question la plus importante est celle de leur déroulement de carrière. D'ailleurs, mon syndicat dénonce souvent les injustices qu'elles subissent en matière de formation professionnelle puisqu'elles sont la plupart du temps exclues des filières les plus qualifiantes, pour des raisons physiques. Pour notre part, nous pensons que d'autres choix sont possibles pour ces métiers, ce qui suppose d'aménager leurs conditions d'accessibilité aux femmes.

J'ajoute que si nous voulons gagner sur la question de l'égalité professionnelle, nous avons besoin d'un rapport de forces. Or cela ne passe pas seulement par des mouvements ou des appels à la grève mais aussi par des actions juridiques. Peut-être aurions-nous besoin de creuser un peu plus cette question.

Concernant l'acceptation par les hommes que leur conjointe ait un salaire égal, je pense qu'ils en seraient tous satisfaits. En revanche, je ne suis pas persuadé que les militants de la CGT accepteraient tous de gaieté de cœur que leur conjointe milite aussi.

Lydie DELIAS, Legrand Limoges

Pour revenir sur la pension de réversion, Elisabeth Achet a indiqué que l'une de nos revendications était de la porter de 60 % à 75 %. Je ne suis pas d'accord avec cette idée car ce serait encore une façon de dire que le revenu des femmes doit dépendre de la réversion de leur mari. Je pense que

nous ferions mieux de nous battre pour relever le minimum.

Concernant les retraites, un sujet n'a pas été abordé : les Perco et les retraites par capitalisation. Dans ces systèmes, les rentes dépendent de la durée de vie moyenne de la catégorie à laquelle vous appartenez. La rente des femmes est donc inférieure à celle des hommes parce qu'elles vivent plus longtemps. Est-il normal de les pénaliser ainsi ? Personnellement, j'y vois une injustice qu'il faut résorber. Concernant la parentalité, j'ai lu dans un tract qui nous a été remis qu'il était question d'augmenter le nombre de places en crèche. J'y suis favorable, mais ce qui m'ennuie, c'est que le problème de la parentalité est toujours évoqué à l'occasion des discours sur l'égalité entre hommes et femmes. Je pense donc qu'il faut sortir les questions parentales des accords sur l'égalité entre hommes et femmes et réclamer des accords sur la parentalité. Je pense aussi que les femmes doivent participer aux négociations et que, par définition, tous les groupes de négociation doivent être mixtes.

De la salle

Chez Areva, sur 400 salariés, nous ne sommes que quatre soudeuses. Nous sommes donc loin de la parité.

**Alain DRIEU,
membre du bureau de l'UFR**

Sur les Perco, je tiens à préciser qu'aucun assureur n'est capable de garantir leur taux de rendement. De plus, il ne s'agit pas d'un système de retraite mais d'une mesure fiscale. Il entre en compte dans le patrimoine et doit être partagé entre les deux conjoints en cas de divorce. Je suis également méfiant quant aux

moyennes, surtout en matière de retraite. Il existe des éléments plus précis, notamment pour les retraites complémentaires puisque d'après les derniers chiffres, la pension moyenne de droit direct à l'Agirc est de 6 028 euros par an pour un homme mais de seulement 2 046 euros pour une femme, soit un écart de 66%.

Al'Arcco, elle est de 4 328 euros par an pour un homme et 1 738 euros pour une femme, soit un écart de 60%. Les femmes sont non seulement victimes d'un écart de salaire tout au long de leur carrière mais aussi de la précarité et de la maternité. Je pense donc que la question de la retraite et de la constitution des droits à la retraite des femmes devrait s'inviter dans nos initiatives.

Alain JACQUES, **retraité de Thales**

Comment comparer métiers féminins et masculins ? Pour François Clerc, qui a beaucoup travaillé sur ce sujet, une première chose possible est de comparer les diplômes. Quand à la notion de travail de « valeur égale », elle est certes complexe mais vaut toujours mieux que celle de « travail égal ».

J'ajoute aussi que dans beaucoup d'entreprises, la mobilité est un critère d'appréciation. Or les femmes et les hommes ne sont pas à égalité par rapport à la mobilité, car leur place au sein des familles n'est pas la même. Il leur est bien plus difficile que pour les hommes de se déplacer parce que le partage des tâches ne le leur permet pas, ce qui montre que vie privée et vie professionnelle s'imbriquent totalement, notamment pour les femmes. La place du travail n'est donc pas la même pour les hommes et pour les femmes.

Elisabeth ACHET, **membre du bureau de l'UFR**

Le but de mon exposé était de montrer que l'évolution de notre société doit nous amener à faire évoluer nos repères revendicatifs. Le statut de la femme a en effet énormément évolué depuis 1945 et cette évolution nous conduit à aller vers une confortation des droits propres liés à la parentalité. Cela dit, on ne peut pas oublier les personnes qui se retrouvent dans des situations très précaires et il serait utile de la relever pour certaines d'entre elles. Il est sûr que la solution

globale contre la pauvreté des retraitées ne réside pas dans la réversion mais je ne crois pas que nous ayons intérêt à opposer les générations, plutôt à développer d'autres revendications pour les femmes retraitées.

Jean-Jacques DESVIGNES, EADS

Plutôt que de comparer les postes, je pense qu'il faudrait plutôt comparer les salaires qui reposent sur la qualification de chaque individu et non pas sur le poste qu'ils occupent. C'est le paiement à la qualification que nous devons donc gagner.

Haiat HAMMADI, **Alcatel Lucent Villarceau**

Nos directions, quand elles négocient des accords avec les organisations syndicales, les soumettent à une batterie d'avocats et de juristes. J'aimerais savoir si la CGT pourrait apporter le même soutien à ses syndicats.

Sur la retraite, nous n'avons pas évoqué la cristallisation des pensions de réversion des femmes de travailleurs immigrés suite aux accords d'Evian, ni l'indice de minoration de la retraite si le salarié est de nationalité étrangère et réintègre son pays d'origine une fois à la retraite.

Une participante

Sur les accords égalité hommes/femmes conclus dans les entreprises, ils ne sont, pour la plupart, pas très efficaces. Il faut donc voir comment nous pourrions les faire vivre.

Concernant la méthode François Clerc, elle est très efficace et a fait ses preuves devant les tribunaux. Beaucoup d'entreprises pourraient être concernées par cette méthode mais l'équipe de François Clerc ne

compte que quelques personnes dont la disponibilité n'est pas extensible à l'infini. Il faudrait donc en avoir les clés pour pouvoir la mettre en œuvre sans pour autant prendre le temps de ceux qui en sont à l'initiative.

Sur la qualification et les diplômes, beaucoup d'ingénieurs n'ont pas de diplôme d'ingénieur mais ont acquis ce titre au fil de leur évolution professionnelle. Tout baser sur les diplômes implique donc que deux personnes ayant le même poste pourraient être traitées différemment.

Fabienne DEBAUVAIS, retraitée

Pour moi, l'un des meilleurs moyens de lutter contre la discrimination entre hommes et femmes est d'annuler toutes les clauses discriminatoires de nos conventions collectives, notamment en matière de prévoyance et de couverture santé. Il n'est pas logique que, les institutions de prévoyance prennent en charge les cadres pendant 90 jours et les ouvriers et employés pendant seulement 30 jours. Je pense que tout le monde devrait être traité de la même manière. Je pense également que l'on ne peut pas parler d'égalité professionnelle sans se battre pour les retraités du régime général, sur la base des propositions de la CGT. Il faut aussi demander que le SMIC soit porté à 1 700 euros.

Sophie BINET, **membre du bureau confédéral**

Pour répondre à une question qui vient d'être soulevée, je vous informe que Michel Minet, juriste, et Rachel Silvera, économiste et auteur du travail de référence pour le Défenseur des droits sur la question des classifications, travaillent désormais pour



la CGT. Leur approche complète très bien celle de François Clerc. N'hésitez donc pas à les solliciter.

Concernant les classifications, la notion de travail de valeur égale peut paraître floue mais il s'agit du terme employé dans la loi. Il y a aussi une jurisprudence très claire qui permet d'établir des comparaisons, par exemple entre assistantes de direction et techniciens industriels.

Quant à la question des classifications, le diplôme et la qualification sont évidemment essentiels pour garantir l'égalité entre hommes et femmes car la sous-reconnaissance des métiers à prédominance féminine provient notamment du fait que les diplômes et qualifications de ces dernières ne sont pas reconnus. La progression de carrière n'est pas la même non plus en fonction du type de métiers.

Concernant les retraites, les propositions de la CGT ne figurent pas dans le tract publié à l'occasion du 8 mars mais nous allons les y ajouter.

Concernant les actions juridiques, elles constituent effectivement un moyen d'appui. C'est pour cela que nous nous battons en faveur des actions de groupe. Nous avons avancé des propositions précises pour élar-

gir notre capacité à agir en justice au nom d'un collectif de salariés. Elles ont en partie été reprises par un rapport de la Cour de cassation et le ministre s'était engagé à les transcrire dans la loi mais le patronat a obtenu leur suppression. Mais nous n'avons pas perdu la bataille car l'examen de la Loi n'est pas terminé. Nous continuons donc à nous battre en faveur des actions de groupe.

Concernant les pratiques syndicales, vous avez été nombreuses à nous interpellier sur l'aide que nous pouvons vous apporter lors des négociations. Dans ce domaine, nous nous heurtons à des impossibilités matérielles mais nous réfléchissons quand même aux moyens d'accorder une place plus importante au travail des IRP dans notre travail syndical et donc dans les outils mis à disposition des syndicats.

Le mot « décloisonner » a été employé. C'est un mot important, qui guide notre approche. La question de l'égalité hommes/femmes doit en effet être portée par tous, dans tous les secteurs.

Sur le fait de savoir si les militants accepteraient que leur femme milite aussi, cela compliquerait effectivement le partage des tâches ménagères et la

garde des enfants. C'est peut-être une question que nous devrions nous poser, sachant que notre capacité à la « réunionniste » complique les choses pour les femmes, sans parler des réunions organisées à Montreuil. Le fait d'organiser des réunions à distance pourrait donc révolutionner les pratiques syndicales et faciliter l'implication de beaucoup de femmes.

Enfin, si vous avez autour de vous des camarades réticents à l'idée d'égalité, il existe un point d'appui tout simple : le sondage réalisé en octobre par la NVO sur les attentes des salariés vis-à-vis des syndicats, dont l'égalité professionnelle ressort au premier rang.

Blandine BENARBIA

Le moment est venu de conclure ces Assises. Cent-onze personnes se sont inscrites à son secrétariat et trente d'entre elles se sont proposées de renforcer notre collectif, dont la prochaine réunion aura lieu le 19 mars.

Conclusions

Marie-Laure Cordini,

animatrice du collectif femmes de la FTM-CGT



Je suis d'accord pour dire qu'il faut sortir les questions parentales des accords sur l'égalité professionnelle. Ils devraient être négociés dans le cadre de l'accord sur le temps de travail.

Nous avons également bien vu, lors des différentes interventions, que les discriminations sexuelles étaient bien liées au problème de retraite des femmes et des hommes.

Les accords sont certes importants mais sans mobilisation des salariés, leur négociation est plus compliquée. Nous devons donc nous demander

comment organiser la mobilisation pour combattre toutes les inégalités dont les femmes sont victimes. Mais nous manquons de données sur les salariés de la Métallurgie. Je proposerai donc à la Fédération de travailler, avec un cabinet spécialisé, sur des statistiques spécifiques à cette branche. Mais la chose très importante, c'est que notre syndicat se renforce, notamment grâce à la syndicalisation des femmes, ce qui suppose de s'intéresser à leurs problèmes spécifiques et de les impliquer.

Il faut aussi réfléchir dès à présent aux moyens qui permettront aux femmes de se libérer pour aller au prochain congrès fédéral car le taux de 30 % ne pourra pas être atteint simplement en claquant des doigts.

Il faut également réfléchir aux moyens de renforcer notre collectif mais trente camarades se sont proposés pour le rejoindre.

Enfin, il ne faut jamais oublier la syndicalisation car nous ne changerons rien sans la mobilisation des salariés.

toutes saisons 2012

jusqu'à
-22%

Villages
Club
France
, Etranger
Séjours
2014

TOURISTRA
Vacances

Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Jouy aux Arches : 03 87 71 66 10
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Lille : 03 59 35 85 00



Vous accompagner dans la négociation des régimes frais de santé



Une équipe au service des branches professionnelles

- Un spécialiste pour vous conseiller et vous guider dans toutes les étapes d'un accord de branche
 - Une expertise dans la réponse aux appels d'offres
 - Un savoir-faire pour une couverture sociale globale : prévoyance, santé, épargne salariale, retraite supplémentaire...
 - Une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social

3 secteurs dédiés pour une meilleure connaissance des environnements

- Agriculture, industries et transport
- Economie sociale, médico-social et enseignement
- Commerce et services

290 M€
de cotisations
64 accords
conventionnels suivis
975 000 salariés
couverts

adéis
Pour les branches professionnelles