

#GrèveFéministe

Comment l'organiser avec son syndicat ?

Pourquoi le 8 mars ? Pourquoi 15h40 ? Comment construire des actions ? Comment organiser une grève et des actions symboliques ? Quelles sont les ressources et le matériel disponible ? Voici quelques idées, ressources téléchargeables et suggestions pour construire une mobilisation réussie.

En amont du 8 mars

Faire l'état des lieux des inégalités de rémunération et de la prévention des violences sexistes et sexuelles sur votre lieu de travail :

...à partir des données fournies par l'employeur :

en matière d'inégalités de rémunération :

- ❖ Éplucher la BDES, les bilans sociaux et les bilans des accords égalité lorsqu'ils existent, pour rendre visibles les inégalités salariales et professionnelles (voir p30 du guide de négociation de l'égalité professionnelle)
- ❖ Vérifier si l'entreprise respecte bien ses obligations légales :
 - est-elle couverte par un accord ou par un plan d'action égalité pro ?
 - a-t-elle publié son index ?

en matière de violences sexistes et sexuelles :

- ❖ Consulter les documents obligatoires pour vérifier que les obligations de prévention sont respectées :
 - est-ce que le document unique d'évaluation des risques évalue le risque d'exposition aux violences sexistes et sexuelles ?
 - est-ce que le rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail fait le bilan des formations dispensées aux travailleurs·ses sur ce thème ?
 - est-ce que le programme d'actions (Papripact) prévoit des actions et un budget pour les financer pour supprimer ce risque ?

...à partir du vécu des collègues :

- ❖ aller échanger en tête à tête pour savoir quel est leur niveau de rémunération ou s'ils et elles ont déjà été victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles
- ❖ organiser un échange collectif (heure d'information syndicale par exemple)
- ❖ lancer une campagne par e-mail / sondage / messagerie vocale
- ❖ diffuser l'appel à témoignages publié par l'Ugict-CGT

Convaincre les collègues de se mobiliser le 8 mars :

- ❖ Organiser des heures d'infos syndicales pour échanger avec les collègues des enjeux d'égalité et de la mobilisation à venir le 8 mars. Utiliser ce cadre d'échanges collectifs pour construire un cahier revendicatif avec les salarié.e.s
- ❖ Aller voir chaque collègue pour lui parler de la mobilisation du 8 mars,
- ❖ Faire un appel à témoignage des salarié.e.s sur les propos/comportements sexistes entendus avec un système pour collecter les « perles », les diffuser sous pseudonymat (attention à la protection des données personnelles)
- ❖ Prévoir une initiative qui implique les salarié·es dans une action concrète (choix d'affiches pour sa porte de bureau, sa fenêtre, les couloirs de l'entreprise)
- ❖ Distribuer des tracts pour appeler à la grève
- ❖ Relayer des contenus sur les réseaux sociaux



les ressources à télécharger :
>>> ugictcgt.fr/tuto8mars/ <<<

#GrèveFéministe

Comment l'organiser avec son syndicat ?

Jour J, le 8 mars, des actions construites et ciblées à tous les niveaux

- ◆ Organiser une visite de l'employeur avec les collègues pour lui remettre une pétition demandant des mesures de rattrapage des inégalités salariales et de prévention des violences sexistes et sexuelles
- ◆ Participer aux manifestations et/ou rassemblements en territoire : grevefeministe.fr

Cibler et construire des actions à partir du lieu de travail :

- ◆ Remise de cahiers revendicatifs construit-es avec les salarié-es
- ◆ Appel à la grève, à la manifestation, au rassemblement
- ◆ Débrayage à 15h40 ou 2h avant la fin du service pour celles et ceux qui travaillent en horaires décalés
- ◆ Actions symboliques et spectaculaires (laissez libre cours à votre imagination !)
- ◆ Port de signes symboliques (foulards, bracelets violets...)
- ◆ Convocation d'heures d'infos syndicales à 15h40
- ◆ Incitation aux personnes en télétravail à utiliser un fond d'écran violet / fond d'écran grève féministe
- ◆ Déconnexion de masse à 15h40
- ◆ Courriers d'interpellation du patronat,
- ◆ Déclaration dans les IRP
- ◆ Diffusion de consultation sur les violences (consultation « flash à remplir en 2 min ou consultation plus complète)
- ◆ Diffusion de « violentomètres »
- ◆ Diffusion de tracts
- ◆ Diffusion de l'appel à témoignages publié par l'Ugict-CGT
- ...

Matériel Ugict-CGT

Disponibles au format numérique :

- ◆ Tract sur les inégalités professionnelles
- ◆ Tracts sur la revalorisation des métiers féminisés
- ◆ Tract du collectif jeunes diplômé-e-s
- ◆ Fond d'écran pour les salariés en télétravail
- ◆ Visuels pour les réseaux sociaux
- ◆ Affichettes à imprimer pour les manifs

Disponibles sur papier, à venir retirer à l'Ugict à Montreuil ou à récupérer en manif :

- ◆ Affiche A2 « en lutte pour l'égalité »
- ◆ Guide sur les violences sexistes et sexuelles
- ◆ Pancartes de manif (A3, seront distribuées à Paris)
- ◆ Autocollants (sur le modèle de l'affichette)

Outils du collectif femmes-mixité :

- ◆ **Disponibles au format numérique :** guides, tracts, affiches, vidéos... : voir le site egalite-professionnelle.cgt.fr
- ◆ **Matériel livré dans les UD :** 2 cartes postales d'appel à mobilisation, 1 affiche avec les chiffres clés, foulards violets

Outils unitaires

Disponibles sur le site grevefeministe.fr

- ◆ appel unitaire et visuels pour les réseaux sociaux
- ◆ affichettes à imprimer pour les manifs
- ◆ carte de France avec les actions annoncées

Mais au fait, pourquoi 15h40 ?

Alors qu'elles sont maintenant plus diplômées que les hommes, les femmes gagnent toujours, en moyenne un quart en moins. C'est comme si chaque jour elles arrêtaient d'être payées à 15h40.

4 facteurs expliquent principalement cet écart :

- Le « plancher collant », les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « parois de verre », la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnus
- Le plafond de verre ou « plafond de mère », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles
- La part variable de la rémunération et les primes qui, sous une apparente neutralité dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentisme, charisme, participation au chiffre d'affaire...). C'est ce qui explique que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les écarts se creusent.

>>> + d'infos de la CGT Ingés Cadres Techs : ugictcgt.fr