

De la « fête de la femme »  
à la « journée internationale de  
lutte pour les droits des femmes »

Ancrée dans les luttes ouvrières à son origine, le 8 mars a pris au XXe une couleur moins militante jusqu'à être même transformé en « Fête de la Femme » avec son cortège de fleurs et d'épilatrices. Le capitalisme aime essentialiser d'autant plus lorsque ça lui rapporte...

Mais le mouvement social et donc syndical de ces dernières années a réinstallé cette journée dans son rôle fondateur.

**Dans la lignée de la vague #MeToo, violences sexistes et sexuelles, inégalités salariales et invisibilisation du travail des femmes deviennent des thèmes incontournables de nos luttes syndicales.**



## FEMMAGE MARTHA DESRUMAUX une femme inspirante !

Pour clôturer la journée de préparation de la Grève féministe du 8 mars, la CGT a organisé une soirée en honneur à Martha Desrumaux.

La présentation du documentaire de François Perlier **Le souffle de Martha** s'est poursuivie par une table ronde sur **une des plus grandes militantes syndicale et résistante du XX<sup>ème</sup> siècle.**

Née en 1897, dans une commune du nord de la France, elle commence à travailler à 10 ans dans une usine textile, se syndique à la CGT à 13 ans et organise

avec succès sa première grève pour des augmentations de salaires, en 1917.

**Elle mène de pair engagement syndical et politique.** Adhésion au parti communiste en 1921 et implication sans limite dans les combats antimilitaristes, anticolonialistes, antifascistes des années 30... Première femme élue au comité central du PCF, elle crée le journal l'Ouvrière, luttant pour la **défense des droits des femmes au travail.**

En 1936, porteuse des bulletins de salaires de centaines d'ouvrières du Nord, elle est la seule femme présente au sein de la délégation ouvrière chargée de négocier les accords de Matignon.

<https://www.ihs.cgt.fr/martha-desrumaux-ouvriere-syndicaliste-feministe-une-oubliee-de-lhistoire/>

<https://www.cinearchives.org/Catalogue-d-exploitation-494-16-0-0.html>

<https://www.cinearchives.org/films-vie-est-a-nous-la-447-16-0-1.html?>

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-pourquoi-du-comment-histoire/connaissez-vous-martha-desrumaux-1562778>

## Se syndiquer, c'est s'émanciper

Une proportion de plus en plus importante de femmes rejoint la CGT. **Notre syndicat - dorénavant dirigé par une femme - occupe un rôle central dans les batailles féministes à mener.** Nous devons nous « réarmer » – non pour la démographie nationale – mais pour défendre nos droits fondamentaux (égalité professionnelle, IVG, ...) et en acquérir de nouveaux (reconnaissance du congé menstruel, augmentation du congé parental sans baisse de revenu...).

D'ores et déjà, la CGT-EP porte des dossiers face aux instances et aux administrations (congé maternité des profs précaires, défense des AESH). Elle développe la formation syndicale via les Collectifs Femmes-Mixité ou anti-discrimination, les Collectives académiques. Elle fait (re)découvrir l'histoire des militantes trop souvent oubliées (Journées du Mariage, journée d'étude de l'IHS)...

**Que 2024 soit un tournant pour cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes et sa grève féministe !**

*Pascale Picol,  
Académie de Rennes*

**LE 8 MARS,  
SI ON S'ARRÊTE  
TOUT S'ARRÊTE !**



Militante remarquée, Martha est emprisonnée plusieurs fois. Résistante à l'occupant nazi, elle est arrêtée par la gestapo et déportée à Ravensbrück. Libérée en avril 1945, à son retour elle est élue au conseil municipal de Lille, et nommée, par la CGT, à l'assemblée constitutive provisoire.

**Jusqu'à sa mort en 1982, elle poursuit son combat pour la justice sociale et l'émancipation des femmes. L'action inlassable de Martha pour informer et organiser les ouvrières doit nous inspirer encore aujourd'hui. Poursuivons cette lutte pour l'égalité des droits !**

*Gwenola Briand,  
académie de Nantes*

## Pourquoi un femmage ?

Un femmage parce que les mots sont aussi des outils de lutte féministe pour rendre visibles les femmes oubliées de notre histoire.

**8 MARS 2024**  
**GRÈVE FÉMINISTE**



# Lutter pour l'égalité salariale femmes/hommes

*Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.*

**L'indépendance économique des femmes est le facteur premier de leur émancipation, avoir un travail rémunéré leur permet d'exister en tant qu'individu autonome et libre de se déterminer.**

Pour Simone de Beauvoir, l'obtention des droits civiques pour les femmes reste « abstraite » si les femmes ne sont pas économiquement indépendantes.

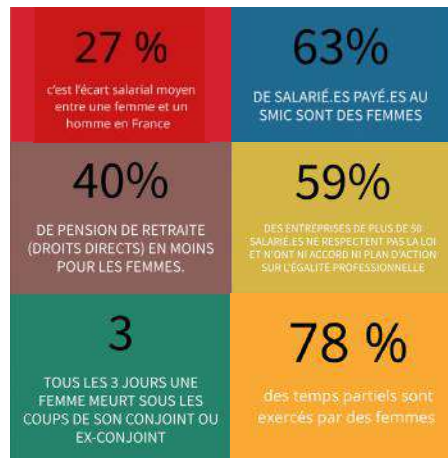
Même celles qui ont un travail rémunéré, sont, malgré tout plus de 75% à s'occuper des tâches domestiques et à prendre soin des enfants. Aussi, qu'elles soient employées ou femmes au foyer, leur travail invisibilisé et non rémunéré profite toujours au bon déroulement des carrières des hommes, qui progresseront plus rapidement qu'une salariée avec enfants.

¼ des femmes sont à temps partiel « subi » ou souvent pour s'occuper des enfants, des malades et des personnes âgées, ce qui débouche sur une absence de promotions.

		Hommes	Femmes
1 <sup>er</sup> degré	Hors Classe	16,5 %	11,5 %
	Classe Exceptionnelle	7,8 %	3 %
2 <sup>nd</sup> degré	Hors Classe	28 %	25 %
	Classe Exceptionnelle	7,5 %	5,2 %

Promotions par sexes dans l'Éducation nationale

> <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



Rachel Silvera présente son enquête le 8 fév.2024 à Montreuil

**Rachel Silvera**, économiste, chercheuse, maîtresse de conférences (à l'Université Paris-Nanterre), est spécialiste des questions de genre et d'emploi. Elle est l'auteure de nombreux articles et ouvrages féministes.

## « À TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL »

**L'étude de terrain de l'IRES** (Institut de recherches économiques et sociales) que coordonne Rachel Silvera sur **l'index égalité professionnelle**, est remarquable car elle dépasse l'approche traditionnelle « d'un salaire égal pour un travail égal » pour raisonner à poste de valeur comparable, en tenant compte de l'équivalence des emplois et de l'équité salariale. La véritable origine de ces inégalités : le travail des femmes est sous-évalué, elles sont davantage cantonnées à une gamme restreinte d'emplois et de responsabilités. Pour vraiment réduire ces écarts, il faut comparer des emplois à prédominances féminine et masculine afin de dépasser la ségrégation professionnelle, qui dévalorise certains emplois.

**Cette étude remet en cause le fonctionnement de la hiérarchie des emplois, leur classification et le rapport entre contenu du travail, qualification et rémunération.**



[https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/04/AO\\_CGT\\_Projet1De2021.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/04/AO_CGT_Projet1De2021.pdf)

**Revendiquer « à travail de valeur égale, salaire égal » c'est asseoir le salaire sur la qualification et les diplômes et donc sécuriser la rémunération de toutes et tous.**

Ainsi, l'index égalité est conçu comme un outil nécessaire pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises qui vont pouvoir mesurer où elles se situent en matière d'égalité, mettre en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures correctives.

**Les élu-es représentant-es CGT ont toute leur place à prendre dans cette lutte pour l'égalité !.. en commençant par la négociation et application de l'accord égalité femmes-hommes au sein de l'établissement. Les NAO sont un moment crucial pour demander la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, ainsi que de la mesure de dispersion des rémunérations par catégorie.**

**Ne pas hésiter à demander les éléments de rémunération d'un panel restreint de salarié-es (âge, niveau d'étude et date d'embauche proche) ayant un travail de valeur égale et comparer l'évolution des rémunérations entre femmes et hommes depuis la date d'embauche...**

Barbara Danino,  
Académie de Marseille

# nos collègues enceintes subissent des discriminations

## TÉMOIGNAGES

**Virginie engagée en septembre 2017 comme Déléguée Auxiliaire dans un lycée de Saint-Denis (93200), n'occupe plus de poste dans l'enseignement depuis septembre 2020.**

Je devais accoucher en octobre 2019 mais ma fille est arrivée début juillet 2019.

A la rentrée, le chef d'établissement n'a pas voulu me faire signer mon contrat et m'a demandée par téléphone, la veille de la rentrée (alors que j'étais à l'hôpital auprès de ma fille qui était en réanimation) de **renoncer à mon congé maternité pour garder mon poste**. Je devais lui donner une réponse dans la soirée pour qu'il puisse appeler mon ou ma remplaçant(e).

J'ai été choquée et j'ai décidé d'appeler Madame Minc, déléguée syndicale CGT à l'école.

Au cours d'un entretien ultérieur à ma demande, je l'informe que je souhaite exercer mes droits en prenant un congé de présence parentale (ma fille étant toujours en réanimation sous oxygène à l'hôpital).

Il m'a répondu que ce n'était pas possible, qu'il avait « une entreprise à gérer ».

J'ai ensuite tout de même fait la demande au rectorat qui l'a refusée. Madame Minc est alors à nouveau intervenue à ce sujet.

Virginie  
(enseignante d'espagnol)

>> Après appel au rectorat qui a réitéré son refus d'installer la collègue car absente au 1er septembre, l'argument de la discrimination a permis d'obtenir gain de cause : Le rectorat a finalement autorisé l'installation d'un suppléant jusqu'à la reprise de la collègue !

“

Je m'interroge sur la réponse donnée par le rectorat au chef d'établissement lui indiquant de ne pas reprendre Mme X (enseignante contractuelle - DA) à la rentrée mais d'engager à la place un autre enseignant sur l'année.

En effet, **ma collègue sera en congé maternité à la rentrée** et ne pourra reprendre son poste qu'après les vacances de la Toussaint.

Si le directeur est satisfait de cette enseignante et souhaite la reconduire, pourquoi ne pas envisager de la remplacer et conserver le poste après son retour de congés ?

Le rectorat préfère nous répondre (à l'oral) que si l'enseignante se manifeste à la fin de son congé, le rectorat se chargera de lui trouver un poste. Où ? A quelle distance de son domicile ? Sur quel volume horaire ? Sur quelle durée dans l'année ? Quid du désir de l'enseignante de retrouver l'équipe enseignante, ses projets ?

**Le rectorat ne donne aucune garantie.**

**Par ailleurs, il arrive bien souvent que ce genre de situation entraîne une rupture de contrat qui excède les quatre mois, dans les six années consécutives nécessaires pour l'obtention d'un CDI.**

*Trop de décisions arbitraires !  
Il faut faire pression sur les rectorats,  
sur les chefs d'établissement,  
qui se renvoient la balle,  
et qui choisissent les solutions de facilité !..*

Le père de l'enfant, lui, s'il est enseignant, n'aura aucune de ces difficultés. Si aucun grief ou dysfonctionnement n'a été signalé à son encontre et si aucun titulaire ne se présente, il retrouverait son poste à la rentrée.

L'enseignante est donc dans ce cas discriminée à cause de sa grossesse mais pas le père, or ils sont tous les deux parents de cet enfant.

J'ai été confrontée à cette situation maintes et maintes fois et j'ai obtenu plusieurs victoires, néanmoins qu'en est-il de toutes les femmes invisibles, ne faisant pas appel au syndicat ?

**En juin dernier, j'ai décidé de mener un combat d'une part sur le plan politique pour dénoncer les discriminations faites aux femmes et d'autre part sur le plan législatif pour que la décision ne dépende ni des chefs d'établissement ni de Bercy.**

Nous, avons, avec d'autres camarades du syndicat, interpellé plusieurs députés qui ont rédigé une question au gouvernement. Nous dénonçons ce cas de discrimination auprès de la défenseure des droits. Le dossier est en cours.

**N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire part de vos témoignages pour que nous puissions vous accompagner et porter ce combat au sein d'un collectif, le plus large possible.**

**ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTES !**

choisir la cause des femmes  
le meilleur de l'europe  
pour les femmes

préface de gisèle halimi



des femmes  
Antoinette Fouque



Gisèle Halimi

L'EUROPE DES FEMMES

## le meilleur de l'europe pour les femmes

OUVRAGE COLLECTIF, COORDONNÉ PAR  
VIOLAINE LUCAS, PRÉSIDENTE DE CHOISIR LA  
CAUSE DES FEMMES  
ÉD. DES FEMMES-ANTOINETTE FOUQUE -  
PARIS - OCT. 2023

Imaginer l'Europe n'est pas nouveau, mais la question qui se pose ici : « Quelle Europe pour les femmes ? » Cette question s'est invitée dans les pensées des mouvements féministes et notamment le courant de Gisèle Halimi dès les années 70.

**En 1971, elle fonde « Choisir la cause des femmes » et avec d'autres, elles ont gagné les procès de Bobigny et d'Aix qui ont fait avancer les droits des femmes en faveur de la légalisation de l'avortement et de la criminalisation du viol, dépénalisé l'homosexualité et été à l'origine de la loi sur la parité. Gisèle Halimi a mené des combats sociaux, anti-coloniaux et anti-impérialistes historiques.**

Elle réfléchira sur les droits et la place des femmes dans une Europe en construction. Dans ces années bouillonnantes, choisir la lutte exclusivement féministe pouvait sembler pertinent mais la finesse fut de ne pas s'ancrer dans une lutte frontale avec les courants réactionnaires

et libéraux.

Tout ce qui profite aux femmes, profite à tous.

Ce tour d'Europe des droits permet d'identifier et de comparer les législations des 27 pays.

Cette enquête se décline en thèmes comme l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle, les violences conjugales ou encore l'indépendance économique, socle de toutes les libertés..

Sur tous ces sujets, les rencontres avec des député-es, les assistant-es parlementaires, des militantes associatives, des expertes, etc... ont permis de nourrir les réalités, du vécu aux dispositions juridiques établies.

Ainsi naviguer dans l'ouvrage ouvre sur des situations bien différentes dans cet espace européen. **Et c'est là que se situe la qualité du propos, tirer ce qui existe de meilleur, proposer les droits, établir « la Clause de l'Européenne la plus favorisée » : composer un bouquet des lois les plus favorables aux femmes dans l'Union européenne.**

**Dans une Europe où les courants les plus rétrogrades pour les femmes reviennent en force, faire valoir les**

**références d'un bouquet législatif qui tire vers le meilleur de ce qui existe c'est participer à la lutte.**

**Mobilisons-nous pour construire un droit européen plus juste pour les femmes, plus égalitaire, plus unitaire !!!**

*Richard Mazuer,*  
Académie de Limoges

**10 questions  
pour mesurer  
les inégalités  
femmes-hommes**

**Grève féministe du 8 mars 2024 #UnJourSansNous**, la CGT vous propose de répondre à un quizz pour mesurer l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans la vie comme au travail.

**Testez vos connaissances !**

