La Crieuse

8 mars 2025

Journée internationale des droits des femmes

Nous ne lâcherons pas

C'est une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité **réelle** au travail et dans la vie. Jamais nous ne nous résignerons tant que nous n'aurons pas obtenu justice, liberté et égalité en droits.

Égalité de traitement, de salaires, de carrières et de retraites.

Un travailleur sur deux est une femme. Les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions. 80% sont employées à temps partiel **57% sont smicardes**. Elles sont à la tête de 82% des familles monoparentales. Et prennent 95% des congés parentaux. Aujourd'hui, tous secteurs confondus les femmes gagnent toujours 22 % de salaire en moins que les hommes, et par conséquent leurs pensions de retraite sont inférieures de 38% en moyenne. **La femme reste le parent pauvre de la société jusqu'à sa mort.** L'égalité salariale est un sujet sociétal qui dégagerait 11 milliards pour nos caisses de retraites (6 milliards pour la CNAV et 5 milliards pour l'Agirc-Arrco (source CNAV et Agirc-Arrco). Nous avons tous à y gagner.

La posture ancestrale masculine perdure

Partenaire de vie, manageur, recruteur, sont, en majorité, toujours des hommes ! Trop souvent encore, assignées à leur rôle de mère, elles occupent des emplois à temps partiel. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères en accentuant encore toutes les inégalités. Alors que **les femmes sont plus diplômées** que les hommes, **elles ne sont que 39%** à occuper des emplois de **cadre**.

Le sexisme reste un combat quotidien

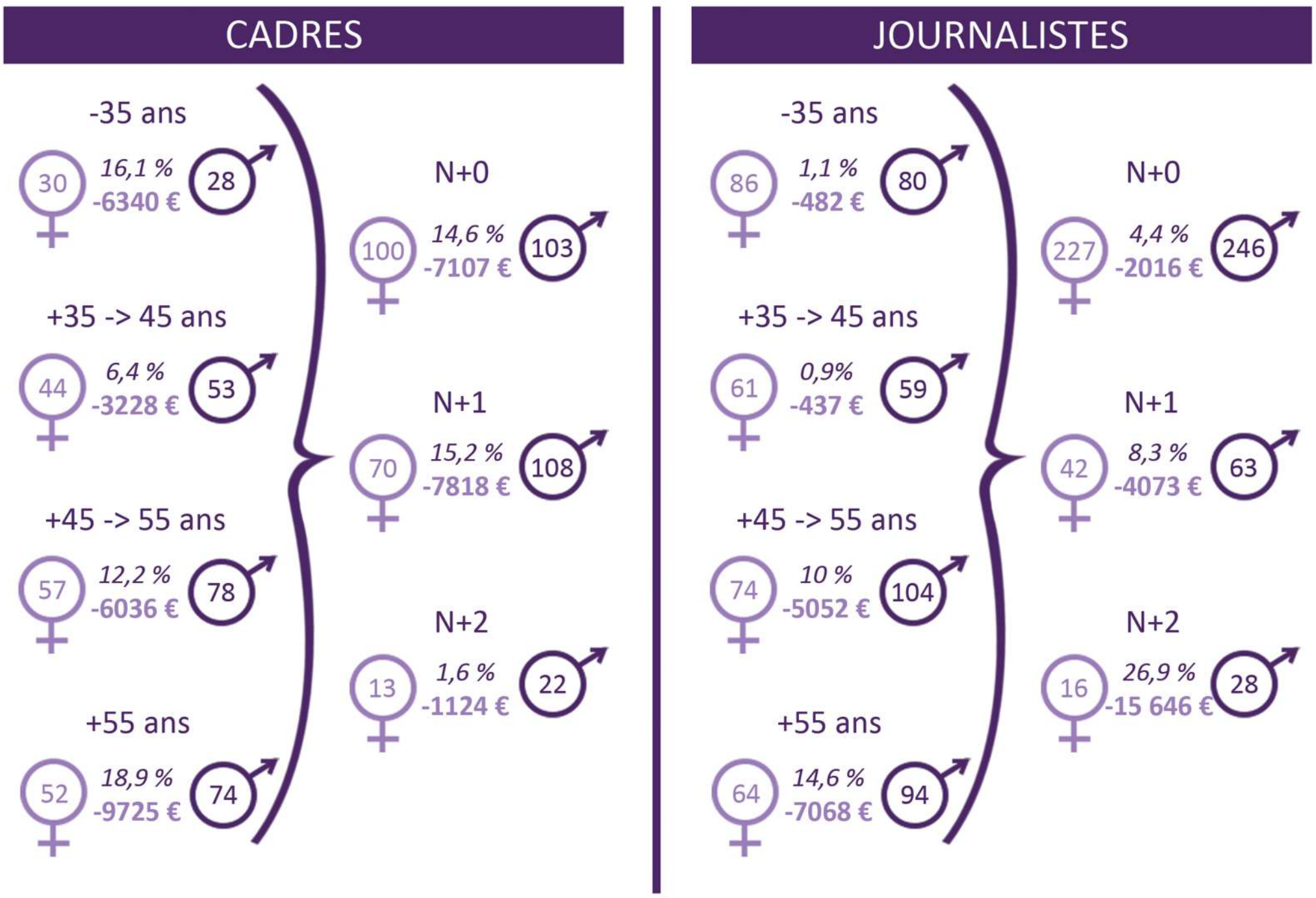
Mettre fin aux agissements et violences sexistes et sexuelles vécues au quotidien, par des paroles, insinuations, attouchements, violences, viols au sein du couple mais aussi au travail. Et lorsqu'elles témoignent c'est souvent la double peine: ignorance, placardisation voire licenciement. **La honte est loin d'avoir changé de camp.** En entreprise, c'est bien la responsabilité de l'employeur qui est engagée dans le code du travail et sur le plan pénal quant à son obligation de protection de la santé de ses salariés. Et dans ce cadre de prévention très contraint. **À Ouest-France**, l'ensemble des salariés n'est toujours pas «sensibilisé». Et, deux heures en visioconférence, ce n'est pas sérieux. On constate toujours de nombreuses dérives à tous les niveaux de l'entreprise. La CGT attend de vraies formations. Et des gages envers les salariés pour que leurs paroles et témoignages ne leur soient pas préjudiciables. Et surtout que cela cesse définitivement.

Réagir ? Ecrivez-nous à : ouestmediascomcgt@gmail.com

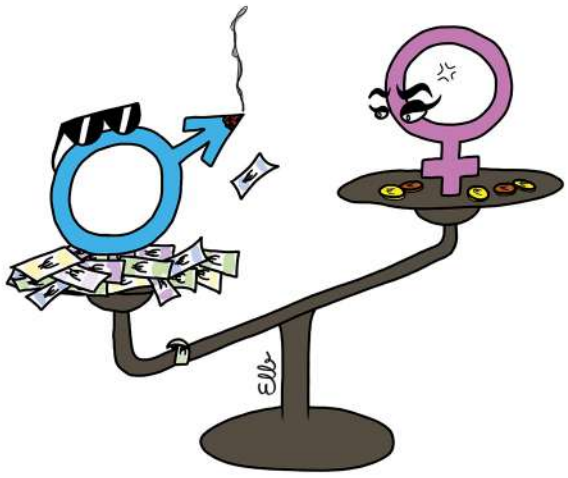
La Crieuse

À Ouest-France : Le compte n’y est pas niveau salaire

Écarts de salaires moyen annuel ♀♂ (2024)



Ouest-France doit reconnaître les préjudices financiers et de carrière des femmes à la hauteur des valeurs qu’elle défend. L’écart de rémunération des augmentations se creuse toujours en faveur des hommes : coefficient de base, 500 € d’écart ; rémunération annuelle 1300 € de différence entre le salarié et la salariée (chiffres 2022). En 2024, nous savons seulement que 18% des cadres dirigeants sont des femmes et 24% font partie des instances dirigeantes. Mais aucune ne figure dans le top 10. des plus hauts salaires.



Réagir ? Ecrivez-nous à : ouestmediascomcgt@gmail.com

La Crieuse

Pas de grille des salaires Cadre

À la différence de toutes les autres catégories : Employé.es, Ouvrier.es et Journalistes seuls les cadres n'ont pas accès à une grille de salaires. Alors, comment se situer personnellement par rapport à son entourage, ses collègues mais aussi plus largement dans l'entreprise ? Et ce, d'autant plus pour les femmes cadres, qui sont embauchées au niveau de salaire le plus bas et y restent scotchées bien plus longtemps que leurs homologues masculins. La CGT revendique l'ouverture d'une négociation d'une grille Cadre aussi détaillée que celles des autres catégories.

Nos revendications actés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle

- Inclure la diversité, le handicap, les aidants et les personnels en CDD.
- Respecter, lors de l'embauche et de la promotion, le coefficient de la grille métier.
- Une égalité de rémunération dès l'embauche en CDI en y incluant les CDD.
- Aucun écart de rémunération créé avec le temps. Et l'engagement à rectifier si des différences de salaire non justifiées sont apparues entre les salariés quelques années après l'embauche.
- Que la répartition des augmentations individuelles soit identique à la proportion de femmes et d'hommes dans les différentes directions de l'entreprise.
- Que la promotion professionnelle :
  - dans l'encadrement soit a minima conforme à la proportion d'hommes et de femmes de la catégorie.
  - ne passe pas obligatoirement par un poste d'encadrement.
  - ne soit pas conditionnée à un temps complet.
- Intégrer un nouvel indicateur pour distinguer le temps pareil subi et celui souhaité.
- Que chaque situation soit étudiée et qu'un rattrapage salarial soit réalisé si un écart s'avére non justifié.
  - Que ce rattrapage de différence de salaire ne neutralise pas une augmentation.

Ouestmédias-com

Réagir ? Ecrivez-nous à : ouestmediascomcgt@gmail.com

La Crieuse

Enfin, une enveloppe de 100 000 € annuelle est provisionnée

Et non en un one-shot, comme le proposait la direction, **pour résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.** C'est un premier pas, mais qui n'est pas à la hauteur des 1% de la masse salariale que la CGT revendique. Et encore faudra-t-il que les données soient honnêtes et qu'une grille Cadre soit instaurée.

- Que les périodes de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation ou d'aidant en matière de rémunération soient neutralisées.
- Garantir une articulation vie pro/vie perso.
- Que l'endométriose soit reconnue.

Ouest-France est toujours loin de rétablir les écarts sur l'ensemble des éléments de rémunérations, de nominations et d'accès aux plus hauts postes à responsabilités. À chacun et chacune d'entre nous de remonter des cas. Ne lâchons rien jusqu'à obtenir justice.

Pour toutes ces raisons, nous devons faire du 8 mars 2025 une puissante journée de grève et de mobilisation générale.

Nous ne voulons plus de promesses, nous voulons des actes.

Réagir ? Ecrivez-nous à : ouestmediascomcgt@gmail.com