



GRÈVE LE 8 MARS

Le 8 mars, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Une journée de grève de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité. C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales.

Rejoignons les manifestations partout en France et soyons toutes et tous mobilisé·es pour l'égalité au travail et dans la vie !

ET SI ON ARRÊTAIT TOUTES ET TOUS DE TRAVAILLER ? ...

INCLUSION EXCLUSION

La règle voulant que le masculin l'emporte sur le féminin aurait été introduite au 17^e siècle pour contrer l'influence grandissante des femmes sur la scène intellectuelle. Depuis, des générations d'écolières et d'écoliers répètent inlassablement que « le masculin l'emporte sur le féminin », se préparant ainsi à occuper des places différentes et hiérarchisées dans la société.

On peut changer cette vision masculiniste de la langue et de la société, en effet, ne plus exclure les femmes permet de les inclure et chez Capgemini, si on veut inciter les femmes à se sentir à l'aise, la moindre des choses serait de ne pas les invisibiliser, **il suffit de s'adresser à toutes et tous, sans hiérarchiser ou prioriser un genre.**

L'ÉGALITÉ SALARIALE

L'égalité commence par l'égalité salariale : **"Même travail, même salaire"**. Cette phrase pourtant simple est très compliquée à réaliser dans nos entreprises. Depuis 2006, l'obligation de négocier un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, astreint nos directions successives de palier avec des mesurette incapables de régler cette injustice. Le problème de cette obligation est que la contrainte non respectée n'est pas associée à une sanction à la hauteur du préjudice.

Nos dirigeants sont donc dans le discours : "on veut bien, la preuve on négocie, mais on peut point, la preuve les écarts continuent". **Alors 18 ans plus tard, après la première obligation de négocier, où en sommes nous ?**

**#UN
JOUR
SANS
NOUS**

LE TRAITEMENT DES VIOLENCES CHEZ CAP

La situation, souvent compliquée, fait que systématiquement la victime est isolée. Ce qui peut paraître urgent et protecteur, cette solution ne peut être viable, car c'est la double peine pour la victime ! Par ce choix Capgemini impose ainsi à la victime à porter le poids de toute la situation. L'isolement renforce la culpabilité et empêche toute reconstruction, **ajoutons à cela la mise en doute de la parole de la victime.** La quasi totalité des cas, sont des jeunes femmes victimes de propos et d'agissements sexuels et sexistes sur le lieu de travail. Pourquoi ne pas isoler le présumé harceleur le temps de l'enquête ? L'entreprise a mis en place des formations et une alerte HSAS... mais est ce suffisant ? **Le 8 mars c'est l'occasion de sortir du silence !**

**#UNJOURSANSNOUS
#8MARS**



GRÈVE LE 8 MARS

LES PERLES DE CAPGEMINI

Les perles entendues au bureau

Vous aussi, vous avez été surpris par des propos entendus au bureau, à la cafétéria, dans le cadre professionnel ?

À la CGT nous sommes formé·es sur les questions de harcèlement et d'agissements sexistes, si tu es victime ou témoin, n'hésite pas à nous contacter pour que le droit et le code du travail soit respectés et surtout pas étouffés.

Affligeant

" Tu as été augmentée parce que tu es une femme et qu'il faut améliorer les chiffres. Ça ne te suffit pas ?" ... "Ne te plains pas de ton salaire tu es une femme."

Je demandais à mon PM pourquoi je n'étais pas payée en fonction du travail effectué.

Article L140-2 du Code du Travail : Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. C'est plus qu'affligeant c'est illégal et c'est chez Capgemini.

Affligeant

"On attend ma blonde préféré pour commencer la réunion." Connexion de la troisième personne. "Ah voilà ma blonde préféré, et en plus c'est une vraie blonde !"

Réunion teams

Les auteurs d'agissements sexistes peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant du simple avertissement jusqu'au licenciement, tandis que les employeurs peuvent être condamnés à réparer le préjudice subi par les victimes.

Peine applicable. L'outrage sexiste ou sexuel aggravé est un délit. : Acte interdit par la loi et puni d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans Il est puni d'une amende de 3750 €.

Révoltant

« Pour cette année cela va être compliqué de t'augmenter tu as été absente 4 mois »

Ma RH a ma demande d'augmentation, les 4 mois d'absence c'est mon congé maternité

"Accord égalité en vigueur chez Capgemini : article 4.7.3 REMUNERER LES SALARIES SANS TENIR COMPTE DES CONGES POUR MATERNITE OU ADOPTION L'UES Capgemini adopte un principe de non-discrimination et une non-proratation lors de la validation des augmentations de salaires et des calculs de la part variable pour les salariés absents pour des congés maternité/adoption."

Il semble que les RH ne prennent pas connaissance du code du travail ni des accords chez Capgemini ...

Méprisant

Un collègue (PhD) qui dit lors d'un repas à midi, "ça a été bien prouvé scientifiquement que les hommes sont plus performants que les femmes au travail" bon! Et non, il ne le disait même pas sur la rigolade! J'ai été tellement choquée que je suis juste partie en disant que ça devait être un panel de scientifiques hommes qu'a du surement arriver à cette conclusion!

Lors d'un repas midi

C'est sexiste, méprisant, rabaisant, humiliant envers la moitié de la population, il faut que ça cesse !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#UNJOURSANSNOUS
LACGTCAP.ORG

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

 @cgtcapgemini

 @CGT_Capgemini

 linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

 LAcgt Capgemini