ORIENTATIONS V2
REPERES REVENDICATIFS

1. Le contexte dans lequel nous évoluons est en perpétuel mouvement, les attaques contre nos conquis se multiplient et s'accélèrent, les organisations de travail et le rapport au travail se transforment, notamment avec l'évolution de nos entreprises et l'affaiblissement du service public induit par le système capitaliste. Cela nous impose de requestionner nos repères revendicatifs. Travaux que nous n'avons pu mener à bien pour donner suite à la conférence revendicative, en raison des nombreuses luttes que nous avons dû mener.

2. Loin d'être exhaustif et en complément de nos orientations, plusieurs thèmes semblent prioritaires au regard du contexte et des enjeux à venir. Celui de la rémunération et des pensions, celui des retraites, de la défense des statuts et des conventions collectives (avec le statut de l'énergéticien), mais également la question de l'égalité femme/homme, du combat contre les idées d'extrême-droite, et de l'intensification du travail qui impacte le quotidien des salariés et retraités.

3. Dans le cadre des travaux engagés par le Secteur Mines de la Fédération et actuellement toujours en cours pour préparer les Assises des Mines, la FNME-CGT portera les revendications issues de ces travaux.

4. SALAIRES / REMUNERATIONS / PENSIONS

5. Depuis plus de 40 ans, les salariés subissent l'austérité salariale décidée par le patronat et les gouvernements successifs (désindexation des salaires, moindres revalorisations du Smic, décentralisation des négociations, allégements de cotisations patronales, dispositifs de primes, de participation et d'intéressement favorisant l'individualisation des rémunérations, etc.). Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée s'est effondrée depuis les années 80, tendance que nous voulons inverser. Avec le retour de l'inflation, le pouvoir d'achat des salariés est particulièrement impacté. Les salariés et les pensionnés placent d'ailleurs les revalorisations des salaires et des pensions dans leurs priorités. Ces questions sont également essentielles pour le financement de nos différents régimes de sécurité sociale et de retraites.

6. En 2022, la bataille pour l'augmentation des salaires a été intense et victorieuse, notamment dans les IEG avec des gains importants. Cependant, ils ne suffisent pas à compenser la perte du pouvoir d'achat.

7. Les revalorisations du SMIC ont donné l'illusion d'un rattrapage des bas salaires sur l'inflation. Cette évolution du SMIC, sans répercussion sur l'ensemble des grilles de salaire comme dans les IEG, entraine mécaniquement un tassement des écarts de salaires. Ainsi, de plus en plus d'agents sont à peine mieux payés que le SMIC.

8. Si nous prenons l'exemple du SNB dans les IEG et de son évolution en fonction de l'indice des prix à la consommation de décembre 2009 à décembre 2023, nous constatons une dégradation et une perte de pouvoir d'achat de 349 euros (en euros constants, hors avancements et mesures d'ancienneté) pour un salarié en NR 170 ECH 4, une perte de 217 euros pour le NR 70 ECH 4 et une perte de 22 euros entre les minima de grille 2010 (NR 30 ECH 4) et 2024 (NR50 ECH 4)

9. Pour tenter d'apaiser la colère des salariés, les employeurs ont recours à la rémunération variable avec des primes à la performance octroyées de manière opaque et arbitraire. Artifice bien connu pour individualiser les salariés, et utilisé comme moyen de pression, et pour développer la mise en concurrence.

10. Quant aux EPICs existants sur le champ fédéral, les salariés n'y sont pas rémunérés à leur juste valeur et subissent une érosion importante de leur rémunération. Les cadrages gouvernementaux d'augmentation de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) sont particulièrement injustes et inacceptables, que ce soit pour leur niveau historiquement bas ou par leur incohérence face aux besoins ou aux résultats des établissements. Ces cadrages entrainent une dégradation progressive du pouvoir d'achat de la majorité des salariés. À cela s'ajoute l'absence de grille salariale dans certains EPIC comme au BRGM, préjudiciable aux évolutions de carrières. Cette situation pèse sur l'attractivité de ces établissements et représente une réelle difficulté de recrutements.

11. D'autre part, l'offensive des employeurs des IEG contre la grille unique de salaires des électriciens et gaziers est un exemple frappant. La volonté des employeurs est clairement de supprimer tous les repères collectifs pour accélérer l'individualisation. La FNME-CGT, à juste titre, a pris en juin 2024 une position claire et nette de refus de casse de la grille des salaires des IEG. Cet exemple issu des IEG vaut pour toute la position de la Fédération contre l'individualisation des rémunérations dans tous les secteurs.

12. **SALAIRE / PENSION**

13. La FNME-CGT revendique l'échelle mobile des salaires, c'est-à-dire l'indexation des salaires sur le taux d'inflation a minima, calculé par rapport à l'IPCH (Indice des Prix à la Consommation Harmonisé, l'IPCH est plus proche de la réalité des dépenses des ménages). On revendique également une augmentation générale permettant d'atteindre un SMIC de 2 000€ mensuels bruts.

14. Elle mettra tout en œuvre pour maintenir et sécuriser la grille unique de salaires dans les IEG, l'un de nos derniers repères collectifs.

15. Nous exigeons que tous les minima de grilles soient réévalués à hauteur du SMIC CGT a minima. Ceci permettra une hausse de tous les salaires, s'ajoutant à l'indexation sur l'inflation.

16. Pour les retraités, la FNME-CGT revendique un niveau minimum de pension à 2 000€ net (NR120 pour les IEG) et une indexation des pensions sur la moyenne des salaires, avec a minima un alignement sur le coût de la vie.

17. Pour les EPIC existants sur le champ fédéral, la FNME-CGT revendique la fin ou évolution du cadrage gouvernementale de l'augmentation annuelle de la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) pour les EPIC, le rattrapage des salaires, entre EPIC et par rapport au privé, et le retour ou le maintien des grilles de salaire.

18. Le salaire, c'est le salaire net pour tout de suite, le salaire brut et le « super brut » c'est pour toute la vie (incluant les parts salariales et patronales des cotisations sociales) :

19. Les richesses que nous créons ont atteint un tel niveau que les 500 plus riches de ce pays qui se les accaparent, ont vu leur patrimoine plus que doubler sous l'ère MACRON.

Les cotisations sociales sont parties intégrantes du salaire socialisé. Par conséquent, nous revendiquons la suppression des exonérations des cotisations sociales, cadeaux faits aux employeurs qui mettent en péril le financement de la Sécurité sociale intégrale, revendiquée par la CGT. La FNME-CGT revendique également que les primes soient intégrées au salaire afin de financer nos systèmes de sécurité sociale.

20. **RETRAITE**

21. La période récente et la bataille pour défendre nos retraites, contre l'augmentation du nombre d'annuités, le report de l'âge de départ et pour la défense des régimes spéciaux a été intense. Force est de constater que le Président de la République, grâce au gouvernement Borne, est passé en force avec le 49.3 pour imposer sa contre-réforme, et ce, contre l'avis d'une immense majorité de la population. Dans les IEG, la réforme a eu un double effet puisqu'elle a aussi supprimé le régime spécial de retraite des nouveaux embauchés. Mais, la lutte a permis le maintien du régime spécial des IEG pour les agents en poste. Un certain nombre de sujets relatifs à la réforme restent encore à traiter (continuité d'affiliation, pérennité de financement de la caisse, droits statutaires à la retraite…), même si notre objectif prioritaire reste l'abrogation de la réforme des retraites pour obtenir le régime spécial pour tous les agents embauchés à partir du 1er septembre 2023.

22. Le recul est majeur et inacceptable. La FNME-CGT exige l'abrogation de la réforme des retraites Macron-Borne-Dussopt pour :

23. Revendiquer la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans (55 ans pour les métiers pénibles) sans décote et de revenir à 37,5 annuités. Œuvrer à la suppression du dispositif de décote.

24. Rétablir dans leur intégralité les Régimes Spéciaux de retraite pour réinstaurer l'égalité de traitement entre salariés des branches professionnelles concernées et dans l'immédiat, exiger des niveaux de cotisations patronales permettant de garantir l'équité de traitement de tous les salariés.

25. Faire valoir nos revendications pour une prise en compte de la pénibilité basée sur l'ensemble des facteurs de risques professionnels. L'anticipation de 5 ans de l'âge de départ à la retraite pour les métiers pénibles reste notre objectif.

26. **DEFENSE DES STATUTS ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES, BATAILLE SUR LES EMPLOIS**

27. La FNME-CGT défend les Statuts et les conventions collectives existantes. Elle lutte pour l'amélioration et le maintien de nos conquis actuels.

28. Cette défense des Statuts et Conventions Collectives inclut également l'exigence de l'arrêt de l'externalisation et de la sous-traitance dans nos secteurs professionnels. Nous militons pour la réintégration, dans les entreprises donneuses d'ordre et avec les mêmes garanties pour tous, des emplois qui ont été externalisés.

29. Nous exigeons les milliers d'embauches statutaires, et/ou avec des garanties collectives de haut niveau, nécessaires sur tout le champ de notre Fédération, afin de permettre le respect des missions et le développement du Service Public de l'Énergie, dans les meilleures conditions pour tous les salariés qui ont vu ces dernières années leur charge de travail s'alourdir considérablement.

30. Par ailleurs, la situation du réchauffement climatique exige, sur tout le champ de notre Fédération, de nouveaux moyens de production d'énergie, d'extraction (H2, Lithium par exemple), de transport, de stockage, de recherche et de développement indépendant dans chaque entité. Une réelle transition énergétique vertueuse et progressivement décarbonée au service de tous les usagers (ménages, industriels, commerçants), et non au service de la finance et des marchés qui captent les financements de l'État pour une rentabilité à court terme nécessitera des embauches conséquentes et des formations qualifiantes permettant d'assurer l'attractivité et développer les nouvelles compétences nécessaires au regard des enjeux. La FNME-CGT combattra les plans de suppressions d'emploi sur l'ensemble de nos secteurs (PSE, Plan performance, ...). La transition écologique ne doit pas se faire au détriment des emplois.

31. COMBATTRE LES IDEES DE L'EXTREME DROITE

32. Il est une chose incontestable, les régressions sociales que subit le monde du travail sont le résultat de politiques conduites par des gouvernements successifs au service des profiteurs du système capitaliste, soutenu par l'extrême droite : contre-réforme du Code du travail (gouvernement Hollande), casse des services publics (gouvernements Jospin et Sarkozy), loi sur le séparatisme (gvt Macron), loi sur l'immigration (gvt Macron - Darmanin), et le déni de démocratie de Macron avec la nomination du gouvernement Barnier-Retailleau, puis Bayron au lieu d'un gouvernement NFP va encore aggraver la situation… La dureté des combats que nous menons… les violences, la répression dont sont victimes ceux qui luttent sont organisées par le gouvernement : 1 000 syndicalistes CGT poursuivis pendant le mouvement des retraites, gardes à vue et convocations au tribunal pour apologie du terrorisme pour la 1re fois depuis 1945 d'une responsable parlementaire M. Panot, condamnation de notre camarade J-P. Delescaut (SG UD du Nord).

33. La situation économique et sociale du pays, ses conséquences sur la vie des citoyens et la désillusion ont constitué un terreau fertile pour les idées d'extrême droite. Les changements de posture de certains politiques ont contribué à rendre poreuse la frontière avec les mouvements et partis d'extrême droite. Ces derniers constituent une menace mortelle pour les organisations ouvrières, les syndicats.
Seul un syndicalisme basé sur la lutte de classe peut répondre à cette menace.

34. Chaque fissure dans cette frontière a contribué à diviser le monde du travail, crédibilisant l'imposture sociale à laquelle ces partis ont recours, légitimant et banalisant l'appropriation par les pouvoirs des idées de l'extrême droite rendant un peu plus difficile d'imposer d'autres choix économiques, sociaux et politiques. Le franchissement de cette frontière par le gouvernement Macron par son soutien au gouvernement d'extrême droite de Nétanyahu, malgré sa condamnation à la Cour Pénale Internationale, est éclairant. Cela a conduit au contexte politique tendu et nauséabond que nous connaissons depuis les dernières élections européennes et la dissolution sidérante voulue par le président. Pour la première fois depuis le régime de Vichy, le Rassemblement National a été en situation d'accéder au pouvoir.

35. Si elle a été une nouvelle fois contenue grâce à un front républicain, la menace de l'extrême droite ne cesse de croitre y compris dans nos rangs. Bien que la CGT en première ligne ait contribué à écarter cette menace, nombreux sont les responsables de syndicats à témoigner des difficultés qu'ils rencontrent pour affronter ces questions dans leur organisation, confrontés à un nombre non négligeable de syndiqués qui ne cachent plus vraiment leur préférence politique pour le RN… souvent sur des bases de racisme autant que sur celles du programme d'imposture sociale et

économique (contre l'abrogation retraite à 64 ans, contre l'indexation des salaires sur les prix, contre le rétablissement de l'ISF etc…..).

36. Une réalité qui ne donne pas toujours les moyens à nos organisations d'engager à la hauteur nécessaire le débat avec les travailleurs.

37. La FNME-CGT propose de prioriser, dans un premier temps, l'action en direction de ses militants et de ses syndiqués ainsi que de continuer sa campagne tout public contre les idées de l'extrême droite, contre le racisme et contre toutes formes de discriminations.

38. La FNME CGT s'engage à :

39. Former tous les collectifs de direction syndicale au cours de la première partie de cette mandature en organisant notamment le stage « Combattre les idées de l'extrême droite », mais aussi en sollicitant l'IHSME.

40. Relancer la campagne interne contre le racisme « Adhérent CGT : militant antiraciste » pour combattre inlassablement dans nos organisations les idées racistes et xénophobes auxquelles certains syndiqués sont sensibles.
41. Convaincre ces adhérents reste tout à fait possible au travers de nos luttes quotidiennes qui rassemblent des travailleurs d'origines diverses.

42. Modifier tous les statuts pour permettre d'exclure tous ceux, militants ou adhérents, qui seraient présents sur une liste d'extrême droite ou qui auraient des propos racistes, xénophobes…

43. Démasquer et démontrer l'imposture des partis d'extrême droite et leurs relais médiatiques pour faire baisser leur audience.

44. Combattre le racisme, l'homophobie, toutes formes de discriminations et d'inégalités dans nos entreprises en interpellant les employeurs sur leur responsabilité.

45. LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

46. Depuis des années, le législateur avec la complicité des employeurs, a consciemment et puissamment mis en place des conditions qui entrainent la fin de toute prévention des risques pour la santé au travail.
La financiarisation des entreprises, avec la recherche constante de dégager toujours plus de profits, entraine la multiplication de décisions court-termistes au détriment des investissements, de la recherche et des conditions de travail des travailleurs.

47. La rentabilité à tout prix conduit à des plans successifs d'économie, et son corollaire : la réduction des effectifs. L'un des impacts immédiats est la dégradation des conditions de travail. L'intensification de la charge de travail, l'évolution permanente des organisations de travail et les nouvelles pratiques managériales engendrent une perte de sens, un déficit de reconnaissance, et une mise en compétition malsaine des salariés entre eux. Cette situation n'est pas sans conséquence sur la santé des travailleurs, en difficultés voire en souffrance dans l'emploi. Ainsi, le sondage réalisé par Via Voice pour l'UFICT, révèle que 49 % des cadres et des agents de maitrise considèrent être dans cette situation. Il est impérieux à ce que chaque situation de souffrance psychique et d'altération de

la santé mentale des travailleuses et des travailleurs soient déclarées en accident du travail ou maladie à caractère professionnelle.

48. La période post pandémie a accéléré le processus des mutations de l'organisation du travail. S'appuyant sur l'évolution du rapport qu'entretiennent les salariés au travail et à l'entreprise, les employeurs poussent plus loin l'expérimentation de nouvelles formes de management pour tenter d'augmenter la productivité de chacun pour le seul profit des actionnaires. L'externalisation généralisée, le recours accru à des formes précaires de salariat (CDD / assistance technique) comme le management par objectif visant à la contractualisation individuelle de missions engendrent une dégradation des conditions de travail et des droits des travailleurs.

49. Les mutations de l'organisation du travail, l'intensification de la productivité et de la rentabilité exigent de renforcer les dispositions destinées à préserver la santé des salariés, qu'il s'agisse des prérogatives des IRP et qu'il s'agisse de la médecine du travail. Et il nous revient de défendre les missions et moyens d'une médecine du travail indépendante de manière à ce qu'elle soit en capacité de mettre en lumière les effets sur la santé et de contribuer à leur prévention. Par ailleurs, il est indispensable de revendiquer une amélioration des moyens accordés aux représentants du personnel, notamment en revenant sur les ordonnances Macron, et en remettant en place les CHSCT.

50. **Généralisation du télétravail** : L'aspect le plus visible de ces changements a été le recours massif au télétravail d'une grande partie des salariés (bureaux d'étude, commerciaux…)

51. La mise en place du télétravail s'est accompagnée d'un contrôle plus insidieux de l'activité des salariés qui a favorisé l'accroissement de la charge de travail rendant plus perméable les limites temps de travail/temps personnel… L'isolement dans lequel le télétravail place les salariés, coupés de leurs collectifs de travail, empêche les interactions entre collègues permettant la formation, l'entraide et la solidarité… Un isolement qui favorise l'individualisation du traitement de la situation de chacun en limitant leur capacité à s'organiser pour défendre leurs intérêts collectifs.

52. Autres dégâts collatéraux, les troubles musculosquelettiques. En cause, l'installation parfois sommaire des télétravailleurs à leur domicile : pas de local dédié, sièges et bureaux inadaptés, matériel de bureautique invitant à des postures et gestuelles traumatisantes, temps de pause insuffisants… Beaucoup de questions sont soulevées pour permettre un meilleur encadrement du télétravail pour garantir les droits et la protection des salariés.
Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. La FNME-CGT se mobilise tous les jours afin que les agents placés en situation de télétravail puissent disposer des travaux d'aménagement et d'équipement de leur poste de travail à domicile pris en charge par les employeurs afin de disposer d'un espace de travail adapté à chacune et chacun, conformément à la législation en vigueur.

53. **Prise de travail sur chantier** : l'équivalent du télétravail adapté aux techniciens d'intervention se traduit par la prise de travail sur chantier… Si le terme change, les conséquences sont de même nature : les salariés ont le sentiment de gagner en autonomie, de faire des économies de temps de trajet et d'essence… ce qui n'est pas faux. Mais, là aussi, l'objectif des directions est le même : augmenter la plage de travail des salariés pour augmenter la productivité de chacun et en profiter pour élargir les territoires d'intervention, fusionner les équipes et réduire les embauches ou supprimer des emplois. Les problèmes que ce dispositif génère sont aussi

de même nature pour les salariés : isolement, augmentation de la charge de travail, individualisation, difficulté à s'organiser pour défendre leurs intérêts collectifs tant cette distanciation met à mal le collectif de travail et le lien informel nécessaire entre collègues.

54. **Locaux d'entreprise** : La généralisation du télétravail et la prise de travail sur chantier ouvrent pour les employeurs un nouveau champ des possibles en termes d'économies à réaliser. Jamais avares d'innovations, les employeurs développent le concept de « Flex-office » : de plus ou moins vastes plateaux sans bureaux affectés où le premier arrivé est le premier installé. Une aubaine pour eux, qui réduisent de façon drastique le nombre de mètres carrés par salarié. Un dispositif qui, s'il permet d'énormes économies pour les entreprises, dégrade profondément les conditions de travail de ceux qui y sont soumis et contribue à amplifier la déstructuration des collectifs de travail en affaiblissant le sentiment d'appartenance et de culture d'entreprise.

55. **Le numérique au service de l'intensification du travail et du contrôle**

56. Des outils numériques se développent aujourd'hui et servent d'appui à : l'intensification du travail, à la surveillance des temps travaillés, à la surveillance des activités réalisées, à la chasse aux coûts « inutiles », ou encore à l'externalisation d'activités (tri en temps réel des activités susceptibles d'être externalisées) en retirant la possibilité de tout contrôle collectif sur les décisions prises. Comme conséquence sur les personnels et la hiérarchie de proximité, le sentiment d'une perte totale de contrôle et de sens dans leur travail.

57. En découle un stress accru du fait de la nécessité de remplir son travail dans le temps imparti. Car le moindre accroc impacte directement la productivité attendue du salarié et entraîne de fait une pression managériale sur les objectifs fixés. L'augmentation du nombre de procédures inhérentes à la méthode ou aux normes auxquelles doivent satisfaire les sociétés fait que le temps de travail s'est au fil du temps boursoufflé de tâches toujours plus envahissantes et chronophages pour le salarié. Le temps social des hiérarchies se réduit souvent à rappeler à leurs équipes de remplir leurs propres outils de suivi, et donc de reporter sur eux leur propre stress. L'arrivée de l'intelligence artificielle dans le paysage va encore renforcer cette tendance à la déshumanisation des tâches, au conflit entre le travail réel et le travail prescrit. Tous ces outils, où cohabitent arbitraire, déresponsabilisation de la structure décisionnelle et stigmatisation de l'individu, portent en eux toutes les dérives du monde actuel de l'entreprise.

58. L'intensification de l'utilisation des nouvelles technologies du numérique dans l'organisation du travail ne doit pas devenir la porte ouverte à toutes les dérégulations. Les aspirations dont sont porteurs les salariés - reconnaissance, équilibre des temps et maitrise de son travail - apparaissent, avec le temps, en total opposition avec ce que les employeurs mettent en place. Car derrière ces modèles qui s'imposent insidieusement, il n'y a qu'un modèle organisationnel qui ne vise qu'à accroître la pression sur le travail, le contrôle et l'individualisation, au service du profit.

59. La FNME-CGT, forte de ses organisations progressistes, doit imposer sa voix pour encadrer ce que sera le travail de demain et défendre un numérique au service de l'Humain. Il est impératif de mettre en place les garde-fous qui éviteront que cette mutation se transforme en effet d'aubaine pour les employeurs et en miroir aux alouettes pour les salariés. Ainsi, la FNME-CGT s'engage à :

60. Œuvrer pour gagner la mesure objective de la charge de travail par des « études de charge » pour mettre en évidence les potentiels écarts entre les ressources et la charge de travail.

61. Exiger de nouveaux emplois pour palier tous les écarts constatés entre la charge de travail et les ressources.

62. Exiger des entreprises des bilans réguliers sur les temps de connexions aux outils d'entreprises.

63. Œuvrer pour un véritable droit à la déconnexion afin d'éviter les sollicitations en dehors des heures de travail.

64. Exiger l'attribution ou le maintien d'un poste de travail pour chaque salarié.

65. Engager la bataille pour la réduction du temps de travail à 32 h/semaine avec les embauches correspondantes sans perte de salaire fixe.

66. Obtenir que le progrès technique et l'accroissement de la productivité servent à réduire l'intensité du travail, sa durée, et améliorer les conditions de travail.

67. Lutter avec les salariés pour que la finalité du travail ne soit pas la création de valeur pour l'actionnaire et ainsi, la remise en cause des missions de service public en imposant plus de productivité.

68. Obtenir pour l'encadrement un droit d'intervention, d'alerte et d'opposition pour refuser de mettre en œuvre une consigne portant atteinte au collectif ou à l'éthique.
Faire inscrire dans la loi ce droit, pour tous les salariés, de la même manière que la loi qui protège les lanceurs d'alerte.

69. ÉGALITE PROFESSIONNELLE

70. Les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont bien trop timides, et sans cesse menacés malgré les luttes syndicales féministes pour obtenir l'égalité dans les faits.
Dans la sphère professionnelle, elles sont liées notamment au plafond de verre avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité réelle ou potentielle, aux parois de verre où les femmes sont cantonnées dans des métiers peu reconnus comme les fonctions tertiaires, à la part variable de la rémunération défavorable aux femmes, à la mobilité et la disponibilité permanente exigée, au temps de travail qui ne cesse d'augmenter.

71. Quant au sexisme, il ne recule pas, au contraire. Il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Tel est le constat alarmant du rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France, qui s'appuie à la fois sur les derniers chiffres officiels et sur les résultats du baromètre réalisé par l'institut ViaVoice auprès de 2 500 personnes. Alors qu'en France, 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail, la quasi-totalité des employeurs n'a toujours aucun plan de prévention pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Il est urgent d'en faire un sujet obligatoire de négociation à tous les niveaux sous peine de sanction pour les employeurs. L'ensemble des professionnels, des représentants du personnel et des salariés doivent être formés et sensibilisés pour lutter contre ces violences.

72. Des réseaux de femmes se sont développés dans nombre de grandes entreprises. Ils visent à promouvoir des solutions individuelles, exonérant ainsi les directions de toute remise en cause collective de l'organisation. Pour autant, le succès de ces collectifs met en avant un besoin réel de

prise en compte des revendications des femmes. La Fédération doit accentuer ses actions sur cette question cruciale.

73. Tant d'exemples qui nous poussent à continuer la bataille contre les inégalités et pour dépasser les simples « bonnes intentions » patronales (quand elles existent), comme les recommandations, les guides de bonnes pratiques et autres invitations à des pratiques vertueuses. Il faut développer un rapport de force en faveur de l'égalité et participer activement à la négociation de l'égalité professionnelle. Alors que l'égalité femmes-hommes est la première attente des salariés vis-à-vis des syndicats *(sondage Harris interactive 2020 pour la CGT),* il nous faut cesser de traiter ce sujet comme un sujet secondaire en réinvestissant ce champ revendicatif de manière plus ambitieuse et plus visible.

74. La FNME-CGT décide de faire de l'égalité femmes-hommes une priorité en :

75. Gagnant la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière : l'indicateur « Clerc » ou nuage de points.

76. Exigeant la publication des écarts de rémunération « bruts », sans effacement du temps partiel ni des primes.

77. Revendiquant des dispositifs de rémunération spécifiques pour les rattrapages de fin de carrière.

78. Obtenant des critères d'évaluation et de rémunération individuelle transparents et objectifs, non discriminants.

79. Revalorisant les métiers à prédominance féminine (tertiaire, clientèle…).

80. Travaillant à rendre plus accessibles aux femmes les métiers techniques.

81. Mettant fin à la prépondérance de la mobilité géographique pour accéder à un déroulement de carrière.

82. Gagnant systématiquement des mesures d'accompagnement familial (adaptation des horaires pour prise en compte des contraintes familiales, aides variées à la mobilité, aides à la petite enfance…).

83. Analysant les dossiers présentés en instance en chaussant « les lunettes du genre » (NDLR sous le prisme du genre).

84. Gagnant la réduction du temps de travail pour tous, permettant un meilleur équilibre des temps vie pro-vie perso.

85. Agissant sur les organisations de travail demandant une disponibilité permanente.