



#8MARS15H40 GRÈVE FÉMINISTE

Premières de corvées, nous voulons l'égalité maintenant!

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas non plus la Saint Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité!

Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes

gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins ! Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40.

Revaloriser les métiers essentiels

Lorsque pendant le confinement, les applaudissements aux fenêtres saluaient les salarié·es en première ligne, il s'agissait très majoritairement de femmes : les infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, caissières, agentes d'entretien, assistantes maternelles ou ouvrières dans l'agroalimentaire... et aussi enseignantes, administratives... Pourtant, les promesses de revalorisation de leur métier ont fondu comme neige au soleil : la majorité

des salarié·es n'ont même pas vu la couleur des primes Covid !

Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine, reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale !

Temps partiels/précarité : ce n'est pas aux salarié·es de payer la crise !

80 % des salarié·es à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes...).

Il faut instaurer :

- un droit automatique au passage à temps plein ;
- une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel ;
- une majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % ;
- une rémunération des temps de trajet entre deux emplois.

index « égalité salariale » : stop à l'hypocrisie

Comment expliquer le fait que 90 % des entreprises aient obtenu une bonne note, ce qui les exonère de sanction, alors que les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes ? C'est parce que l'index « égalité salariale » comporte des biais qui invisibilisent les inégalités et qu'il n'y a aucune transparence : les syndicats et l'inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul de l'employeur. La CGT exige qu'il soit modifié au plus vite !



Syndiquez-vous sur cgt.fr



Non, on ne peut pas garder ses enfants tout en télétravaillant !

Mis en place sans encadrement, le télétravail ou ce qu'il conviendrait mieux d'appeler le travail à la maison, a exacerbé les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les études montrent que les femmes sont moins bien équipées et installées... et cumulent le « télétravail » avec les tâches domestiques et la garde des enfants.

La CGT revendique:

L'arrêt pour « enfant malade » ou « cas contact » doit être accessible aussi aux salariées en télétravail !

Le télétravail doit être encadré pour garantir la prise en charge des frais, le respect des horaires de travail, le droit à la déconnexion et des critères objectifs et transparents pour l'accès et la réversibilité du télétravail.

Violences et sexisme au travail: stop !

Ouvrières, employées ou cadres, les femmes sont toutes confrontées au sexisme et aux violences dans le travail. Ce qui a notamment pour conséquences une remise en cause de leur professionnalisme, de les assigner à une position d'infériorité, à des tâches subalternes.

Trop souvent, c'est la victime qui est sanctionnée, déplacée ou licenciée, pas l'agresseur.

En 2019, la CGT, avec la Confédération syndicale internationale, a gagné l'adoption de la première loi mondiale contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, la 190^e Convention de l'Organisation internationale du travail. Pour qu'elle s'applique, il faut maintenant qu'elle soit ratifiée

par la France et qu'elle s'accompagne de la mise en place de nouveaux droits :

- sanction pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention ni de dispositif interne de signalement (comme ce que la CGT a obtenu à TF1);
- formation de tou-te-s les RH, managers, représentant-e-s du personnel et sensibilisation de tou-te-s les salariée-s (comme ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la CAF);
- protection des victimes, y compris de violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, à la mobilité géographique ou fonctionnelle choisie.

« Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés et aspirent à sortir des rapports de domination.

Le 8 mars, syndicats et associations féministes appellent à une grève féministe pour exiger l'égalité, au travail comme dans la vie. »

Le 8 mars, femmes comme hommes, faisons grève, manifestons et débrayons à 15h40 ou deux heures avant la fin de la journée pour dénoncer les inégalités salariales!

Toutes les infos sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Vous ne voulez pas en rester là! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort-es.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Code postal: _____ Ville: _____

Téléphone: _____ Courriel: _____

Âge: _____ Profession: _____

Entreprise (nom et adresse): _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone: 01 55 82 81 94, fax: 01 48 51 51 80, courriel: orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [WWW.cgt.fr](http://www.cgt.fr).**

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante: dpo@cgt.fr.

Nom et adresse de l'entreprise

Copie aux organisations syndicales représentatives

Syndicat CGT de ...

Objet : Demande d'ouverture de négociations sur l'égalité F/H et les violences sexistes et sexuelles

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les Droits de femmes. Nous vous sollicitons pour engager les négociations sur deux points : l'égalité salariale Femmes/Hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail :

Egalité salariale femmes / Hommes :

Si le contexte sanitaire particulier a mis en avant que les « premiers de corvées » étaient essentiellement des « premières de corvées » et que ces derrières étaient en majorité dans des situations plus précaires et inégalitaires que le reste de la population ; la situation épidémique a globalement suspendu les processus de négociation et consultation avec les syndicats sur l'égalité professionnelle alors qu'en moyenne, les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes sont toujours de 25%.

Or, l'employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord (conclu avec les syndicats) ou un plan d'action (mis en place par l'employeur) comportant des engagements précis et chiffrés en termes d'objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle¹.

Nous vous rappelons aussi que la négociation obligatoire sur le thème de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » doit avoir lieu tous les ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux².

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont aussi assujetties à l'obligation de la publication annuelle de l'« *Index égalité Femmes-Hommes* ».

Concernant cet index, l'obtention d'une « bonne note » à ce dernier (plus de 75/100) ne dispense pas l'employeur des différentes obligations citées ci-dessus. Sur cet index, de nombreuses critiques ont d'ailleurs déjà été exprimées :

- Un « seuil de tolérance » de 5 % pour les CSP et de 2 % pour les coefficients est appliqué pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1er indicateur. Concrètement, cela signifie que si entre les femmes et les hommes cadres il y a 10 % d'écart, on n'en retient que 5 % !
- Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or, le barème retenu est très progressif et les 5 critères se compensent. Il est donc possible de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération « officiel » (une fois le seuil de tolérance retranché) de 15 % !

¹ article L. 2242-8 du code du travail

² Article L. 2242-13 du Code du travail , et (sauf si un accord sur la périodicité des négociations est conclu et fixe une périodicité différente)

- Les indicateurs 2 et 4 ne portent que sur la comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes augmenté.e.s, sans prendre en compte le montant de ces augmentations. Il est donc très facile de les contourner.
- Les modalités retenues font craindre que le baromètre ne puisse pas s'appliquer dans le cas où les écarts et panels seraient considérés comme « non représentatifs ».

Cet index a donc une portée limitée sur de nombreux aspects, et le plus souvent, a pour conséquence de masquer les écarts de rémunérations. Il exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales (par exemple, le temps partiel est neutralisé).

Les résultats de l'index publiés chaque année posent d'ailleurs question : où sont passés les écarts salariaux qui rappelés-le sont toujours en moyenne d'un quart en moins?

Du fait de ces nombreux biais, cet index masque les discriminations salariales et n'est pas suffisant pour réduire les écarts salariaux et faire sauter paroi et plafond de verre.

La CGT réaffirme son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations femmes hommes sur la carrière, au lieu de les masquer.

C'est pour l'ensemble de ces raisons qu'à l'occasion du 8 mars 2021, nous vous sollicitons pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Nous vous proposons en PJ de ce courrier un accord égalité professionnelle que nous avons rédigé.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

Au-delà de l'égalité salariale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est possible qu'avec l'éradication des violences sexistes et sexuelles.

Pour rappel, il existe certaines obligations :

L'employeur doit prévenir et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles notamment en application de son obligation de sécurité physique et morale envers ses salarié.s³.

Dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, des référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désigné.e.s au sein des instances représentatives du personnel⁴. De plus, dans toute entreprise employant au moins 250 salarié.e.s, l'employeur doit désigner un.e référent.e des ressources humaines chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes⁵.

L'ANI du 26 mars 2010 impose aussi aux employeurs d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Enfin, l'employeur a une obligation de communication. Il a l'obligation de communiquer les informations suivantes :

- La reprise de la définition pénale du harcèlement et des peines encourues ;
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel :

³ Article L4121-1 ; article L1153-5 et article L4121-2 du Code du travail

⁴ Article L. 2314-1 du Code du travail

⁵ Article L. 1153-5-1 du Code du travail

- la médecine du travail ou service de santé au travail,
- l'inspection du travail,
- le Défenseur des droits,
- la ou le référent-e Ressources Humaines
- la ou le référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE.⁶

Le gouvernement s'est engagé à ratifier la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail sur le harcèlement et les violences au travail en 2021.

Nous exigeons ainsi que les violences sexistes et sexuelles fassent l'objet d'un nouveau thème de négociation dans les accords et plan d'égalité. Il s'agit, notamment, et conformément à ce que prévoit la norme OIT, de : sécuriser le droit au travail des victimes de violences intra-familiales généraliser la prévention des violences sexistes et sexuelles, donner des moyens aux représentant.e.s du personnel pour accompagner les victimes.

En France, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Quand elles le font, 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

Dans la lignée de la convention adoptée à l'OIT, les entreprises doivent sécuriser l'emploi et la carrière des victimes de violences, que celles-ci aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place plusieurs mesures concrètes : le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés payés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie, ainsi que l'accès à une prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais. Pour garantir le droit au travail et le maintien en poste des femmes victimes de violences conjugales, il convient d'interdire leur licenciement comme c'est le cas pour les victimes de violences au travail.

La Convention de l'OIT pointe aussi la nécessité d'accorder une attention particulière aux facteurs de risques exposant à la violence, comme le travail isolé, de nuit, et aux personnes en situation de vulnérabilité. Elle enjoint aussi à prendre des mesures spécifiques pour protéger notamment les personnes migrant.e-s, les personnes LGBTQI+ ainsi que les travailleur-se-s précaires. Vous trouverez en PJ de ce courrier un projet d'accord que nous avons rédigé portant sur ces sujets.

Nous vous proposons que la négociation débute dans un délai de 15 jours maximum, et au moins huit jours à compter de la réception des documents prévus à l'article L. 2312-26 du Code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le xx/xx/xxxxSignature

⁶ Article D. 1151-1 du Code du travail ; article L. 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié.e.s ; article L. 2314-1 du Code du travail.