La CGT lance le premier site d'action pour l'égalité professionnelle

SOMMAIRE

- Communiqué de presse
- Présentation des outils
 - 1. Comprendre les mécanismes d'inégalités et les leviers pour les neutraliser
 - 2. Connaître ses droits pour pouvoir les défendre
 - 3. Vérifier si son entreprise respecte la loi
 - 4. S'organiser pour gagner des mesures pour l'égalité femmes/hommes



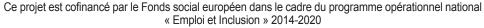
27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL?















COMMUNIQUÉ DE PRESSE

60% des entreprises ne respectent pas la loi, seules 0,2% ont été sanctionnées

La CGT lance le premier site d'action pour l'égalité professionnelle

2 186 C'est l'année où, si l'on continue à ce rythme, les inégalités seront enfin résorbées entre les femmes et les hommes au travail si l'on attend que les choses se résolvent d'ellesmêmes. Inacceptable, cette perspective est malheureusement crédible au vu du double discours du gouvernement, qui multiplie les déclarations volontaristes tout en faisant... l'inverse. Les ordonnances transforment en effet l'état des lieux chiffré, obligatoire dans les entreprises depuis la loi Roudy de 1983, en données optionnelles. Plutôt que de supprimer les inégalités, on casse le thermomètre. Ajoutons que la loi – pourtant insuffisante – n'est pas appliquée. Alors que 60 % des entreprises ne respectent pas la loi, qui impose de mettre en place un accord ou un plan d'action sur l'égalité femmes/ hommes, seules 0,2 % d'entre elles ont été sanctionnées par l'inspection du travail. La loi doit être appliquée, elle doit aussi être renforcée pour, comme en Islande, imposer une obligation de résultat et généraliser les sanctions.

Pour faire enfin changer la donne, la CGT met à disposition des salarié·e·s le premier site web d'action pour l'égalité professionnelle*, permettant à chacun et chacune d'agir sur son lieu de travail en 4 étapes:

1. Comprendre les mécanismes d'inégalités

5 vidéos permettent aux salarié·e·s de comprendre comment se forment les inégalités et les leviers pour neutraliser:

- les inégalités salariales;
- les discriminations de carrière ;
- l'impact des stéréotypes et la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées;
- les discriminations liées à la maternité et la parentalité;
- les violences sexistes et sexuelles.

2. Connaître ses droits pour pouvoir les défendre

Deuxième étape: l'information sur les droits existants, loin d'être toujours appliqués en matière de violences sexistes et sexuelles, de discriminations ou de protection de la maternité. Le site <u>egalite-professionnelle.cgt.fr</u> comporte ainsi un rappel des droits des salariées appuyé sur les références juridiques, et leur permet de contacter la CGT pour être défendues.

3. Vérifier si son entreprise respecte la loi et faire appliquer les sanctions

De nombreux accords ou plans d'action ne respectent pas la loi, et ne comportent ni diagnostic ni mesure concrète.

Le site <u>egalite-professionnelle.cgt.fr</u> permet en quelques minutes de vérifier si son entreprise respecte les obligations légales qui imposent de négocier sur l'égalité femmes/hommes. Le site met aussi à disposition des lettres types pour interpeller les inspections du travail et demander la mise en œuvre des sanctions.

4. S'organiser pour gagner des mesures pour l'égalité femmes/hommes

Sont disponibles sur le site: un accord type comprenant toutes les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les inégalités et les violences, un guide complet de la négociation, une banque d'accords pour recenser les entreprises et les branches ayant mis en place des mesures positives de façon à pouvoir les généraliser. Sont également à disposition des tracts, consultations, visuels et outils militants pour pouvoir informer et mobiliser les salarié·e·s de son lieu de travail. Et bien sûr toutes les informations pour se syndiquer et pouvoir créer une base syndicale sur son lieu de travail. Les inégalités ne sont pas une fatalité, agissons. C'est le message du site inédit lancé par la CGT pour gagner enfin l'égalité femmes/hommes à rebours des effets de communication et des annonces sans lendemain.

Rendez-vous sur egalite-professionnelle.cgt.fr.

^{*}Ce site et l'ensemble des outils qu'il comporte ont été construits par la CGT avec le soutien financier du Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et inclusion » 2014-2020.

1/ Comprendre les mécanismes d'inégalités et les leviers pour les neutraliser

5 vidéos d'animation permettent aux salarié·e·s de comprendre comment se forment les inégalités. Elles présentent les dispositions qui permettraient d'y mettre fin et appellent les salarié·e·s à l'action. Les vidéos portent sur:

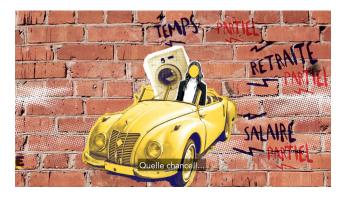
- vidéo 1 : les inégalités salariales et les temps partiels ;
- vidéo 2: les discriminations de carrière, et la méthode « Clerc »;
- vidéo 3 : l'impact des stéréotypes et la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées ;
- vidéo 4: les discriminations liées à la maternité et la parentalité;
- vidéo 5: les violences sexistes et sexuelles.

Ces vidéos ont été construites grâce à l'apport d'universitaires spécialistes de l'égalité femmes/hommes. Elles sont diffusées en avant-première par le site egalite-professionnelle.cgt.fr.

Elles sont accompagnées sur le site <u>egalite-professionnelle.cgt.fr</u> du détail des propositions portées par la CGT sur ces 5 thèmes dans la rubrique « ce que nous voulons ».

Le site <u>egalite-professionnelle.cgt.fr</u> comporte aussi un rappel des principaux chiffres en matière d'égalité professionnelle.

26% D'ÉCART SALARIAL MOYEN	82% DES SALARIÉ.ES À TEMPS PARTIEL SONT DES FEMMES	17% SEULEMENT DES MÉTIERS SONT MIXTES	63% DE SALARIÉ.ES PAYÉ.ES AU SMIC SONT DES FEMMES
40% DE PENSION DE RETRAITE (DROITS DIRECTS) EN MOINS POUR LES FEMMES.	59% DES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ, ES NE RESPECTENT PAS LA LOI ET N'ONT NI ACCORD NI PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	0.2% SEULEMENT DES ENTREPRISES ONT ÉTÉ SANCTIONNÉES	2/3 DES TÂCHES MÉNAGÈRES SONT RÉALISÉES PAR LES FEMMES
TOUS LES 3 JOURS UNE FEMME MEURT SOUS LES COUPS DE SON CONJOINT OU EX-CONJOINT	170 VIOLS OU TENTATIVES DE VIOL PAR JOUR DONT 8 SUR LE LIEU DE TRAVAIL	20% DES FEMMES VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	Sources : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, ministère des droits des femmes, 2016 / Dares, 2016 / Direction Générale du Travail, 2016 / enquête INSEE Emplois du temps 2009-2010





2/ Connaître ses droits pour pouvoir les défendre

Onnaître ses droits constitue la première étape pour les faire respecter. Le <u>site egalite-professionnelle.cgt.fr</u> comporte ainsi un rappel des droits des femmes salariées sur :

- les discriminations à l'embauche et dans la carrière ;
- la maternité et la parentalité;
- · le sexisme et les violences.

Le site leur permet de contacter la CGT en proximité pour pouvoir être accompagnées et défendues pour faire valoir leurs droits.





3/ Vérifier si son entreprise respecte la loi

a loi impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s d'avoir un accord ou un plan d'action unilatéral de l'employeur sur l'égalité femmes/hommes. Cet accord ou ce plan d'action doit respecter plusieurs obligations. En l'absence de respect de ces obligations, l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende pouvant atteindre 1 % de la masse salariale par l'inspection du travail (Direccte). De nombreux accords ou plans d'action ne respectent pas la loi, et ne comportent ni diagnostic ni mesure concrète. 60 % des entreprises assujetties à cette obligation n'ont ni accord, ni plan d'action. Pourtant, seules 0,2 % d'entre elles ont été sanctionnées.

C'est la raison pour laquelle la CGT met à disposition un outil simple permettant aux salarié∙e∙s de vérifier si leur entreprise respecte la loi.

En cas de non-respect, le site <u>egalite-professionnelle.cgt.fr</u> met à leur disposition des courriers types :

- pour exiger l'ouverture de négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise;
- Pour demander la mise en œuvre des sanctions par l'inspection du travail:
 - si l'entreprise n'a pas d'accord ou pas de plan d'action,
 - si l'accord ou le plan d'action n'est pas conforme à la loi.

4/ S'organiser pour gagner des mesures pour l'égalité femmes/hommes

Le site $\underline{\text{egalite-professionnelle.cgt.fr}}$ comporte une série d'outils pour aider les salarié·e·s à gagner des mesures pour l'égalité femmes/hommes. Notamment :

- toutes les informations pour se syndiquer et pouvoir créer une base syndicale sur son lieu de travail;
- un accord type comprenant toutes les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les inégalités et les violences :
- un guide complet de la négociation;
- un guide d'action contre les violences au travail;
- une banque d'accords pour recenser les entreprises et les branches ayant mis en place des mesures positives de façon à pouvoir les généraliser;
- des tracts, visuels, consultations, et outils militants pour pouvoir informer et mobiliser les salarié·e·s de son lieu de travail;
- des informations sur l'actualité (initiatives et luttes menées sur les territoires, communiqués de presse de la CGT...);
- les ressources pour approfondir sa réflexion sur l'égalité femmes/hommes (principales associations et institutions, sites, publications et ouvrages de référence...);
- un calculateur pour savoir combien de femmes et d'hommes faire figurer sur les listes aux élections professionnelles.















REMERCIEMENTS

La CGT remercie l'ensemble des prestataires qui l'ont aidée à construire ces outils, et notamment :

- Aline Heau https://www.aheo.fr/ et Michèle Pedinielli http://letourdelabouee.com/ qui ont construit le site internet;
- Metaphor, http://metaphor.fr/, qui a réalisé les cinq films d'animation;
- Claire Robert http://www.clairerobert.org/ et Solenn Marrel http://www.solennmarrel.fr/, graphistes, qui ont réalisé les visuels des guides et des affiches.