#8mars15h40
L'HEURE DES COMPTES

AGISSONS POUR L'ÉGALITÉ

egalite-professionnelle.cgt.fr

la cgt

Imprimerie : Rivet

8 mars 15 h 40 l'heure des comptes

Grâce à notre mobilisation le 8 mars dernier, nous avons forcé le gouvernement à mettre en place une obligation de résultat, et de nouvelles sanctions pour les entreprises qui discriminent. Une avancée pour l'égalité professionnelle négociée pied à pied par la CGT. Sauf que le patronat a réussi à en limiter la portée sur de nombreux aspects, et que cette disposition ne s'applique pas dans la fonction publique…

L'INDEX ÉGALITÉ SALARIALE, COMMENT ÇA MARCHE ?

Concrètement, toutes les entreprises vont devoir publier leur note sur 100 en matière d'égalité salariale. Celles qui auront moins de 75/100 auront trois ans pour mettre en place des actions de rattrapage. Si en 2022, l'entreprise a toujours moins de 75/100, elle sera sanctionnée. **L'index est construit à partir de 5 critères :**

1 L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION (40 POINTS)

Cet écart sera calculé par tranche d'âge, soit entre les femmes et les hommes d'une même catégorie socioprofessionnelle (cadre, ouvrier·ère, employé·e, technicien·ne/profession intermédiaire), soit au niveau des coefficients. La CGT a gagné que l'ensemble de la rémunération soit prise en compte et ramenée en équivalent temps plein (à l'exception des heures supplémentaires). Le problème, c'est qu'un « seuil de tolérance » de 5 % pour les CSP et de 2 % pour les coefficients sera appliqué. Concrètement, cela signifie que si entre les hommes et les femmes cadres il y a 10 % d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 5 % !

2 COMPARAISON DU NOMBRE DE FEMMES AUGMENTÉES PAR RAPPORT AUX HOMMES (20 POINTS)

Pour obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2 % d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmenté·e·s. Le hic, c'est que l'on prend en compte seulement le nombre de femmes et d'hommes augmenté·e·s, sans s'intéresser au montant de leur augmentation ! De plus, on ne regarde que les augmentations individuelles du salaire de base, pas la part variable ! On passe ainsi à côté des facteurs les plus discriminants pour les femmes.

3 COMPARAISON DU NOMBRE DE FEMMES PROMUES PAR RAPPORT AUX HOMMES (15 POINTS)

Pour obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2 % d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passé·e·s à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

4 LE POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTÉES À L'ISSUE DE LEUR CONGÉ MATERNITÉ (15 POINTS)

Pour obtenir 15/15, il faut que l'ensemble des femmes aient eu une augmentation à l'issue de leur congé maternité, dès lors qu'il y en a eu dans l'entreprise. Aucun montant minimum n'est défini. On est ici en dessous du Code du travail, qui prévoit que les femmes de retour de leur congé doivent bénéficier du montant des augmentations générales ainsi que la moyenne de celles perçues par les salarié·e·s de la même catégorie socioprofessionnelle.

5 LE NOMBRE DE FEMMES PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS (10 POINTS)

Pour obtenir 10/10, il faut qu'il y ait 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

LA CGT FAIT LA TRANSPARENCE

Pour permettre aux salarié·e·s de se mobiliser et d'exiger l'égalité, la CGT et ses élu·e·s vont transmettre aux salarié·e·s l'ensemble des données qui seront communiquées par les employeurs.

Plus d'info : egalite-professionnelle.cgt.fr

5 propositions pour gagner l'égalité

1 SANCTIONNER LES EMPLOYEURS QUI DISCRIMINENT

Gagné grâce à notre mobilisation, l'index pour l'égalité salariale doit être renforcé pour être réellement efficace. La transparence complète doit être réalisée en direction des salarié·e·s, et le barème doit être revu pour que les entreprises soient tenues de supprimer l'ensemble des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Enfin, cette obligation de résultat doit être mise en œuvre dans la fonction publique et l'État employeur doit être exemplaire !

2 LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES TEMPS PARTIELS SUBIS

80 % des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail de nuit, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes). Il faut instaurer un droit automatique au passage à temps plein, lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures par semaine, majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs.

3 REVALORISER LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

Les femmes sont concentrées dans les métiers du soin, des services, de l'éducation, du social… dans lesquels les salaires sont les plus faibles. Comment expliquer qu'à l'embauche une sage-femme soit rémunérée 400 € de moins qu'un ingénieur hospitalier, alors qu'il s'agit du même niveau de qualification (bac + 5), de responsabilité et de charge physique et nerveuse ? Les qualifications doivent être reconnues et rémunérées. Les conditions de travail doivent être améliorées et la pénibilité reconnue.

4 PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET PROTÉGER LES VICTIMES

Au travail, 80 % des femmes disent être victimes de sexisme, 20 % de harcèlement sexuel, et ce sont 10 viols ou tentatives de viols qui ont lieu chaque jour. Quant aux 230 000 femmes victimes de violences conjugales chaque année, la première conséquence est souvent la perte d'emploi ou la placardisation. Les référent·e·s violence et harcèlement gagné·e·s par la CGT doivent avoir des moyens pour pouvoir accueillir et accompagner les victimes. Il y a urgence à mettre en place des mesures protection des victimes et de prévention des violences !

5 DES DROITS POUR LA MATERNITÉ ET LA PARENTALITÉ

#VieDeMère. Discrimination à l'embauche et dans la carrière, remarques sexistes ou désobligeantes, les témoignages recueillis par la CGT sur son site vdmere.fr démontrent que la maternité n'est toujours pas acceptée au travail. Pour permettre à toutes et tous d'avoir des enfants et une carrière professionnelle, nous proposons de réduire le temps de travail, d'allonger et rendre obligatoire le congé paternité, d'allonger le congé maternité et de protéger les femmes enceintes au travail. Il y a urgence à mettre en place un service public de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes pour permettre à toutes les familles d'avoir une prise en charge abordable et améliorer la qualité de l'emploi dans ces secteurs précarisés… et féminisés.

#VIEDEMÈRE

3 actions pour gagner l'égalité

AGIR LE #8MARS15H40

Le 8 mars, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. À 15 h 40, comme tous les autres jours, les femmes cesseront d'être payées. Pour protester contre les violences et les inégalités, la CGT avec les associations féministes appelle à faire grève, à porter un foulard violet et à débrayer le 8 mars à 15 h 40. Toutes les infos sur 8mars15h40.fr.

TOUT SAVOIR SUR SES DROITS ET SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Connaître ses droits, c'est pouvoir les défendre. Sur le site égalité-professionnelle.cgt.fr, retrouvez toute l'information sur vos droits, des vidéos pour comprendre l'origine des inégalités, les propositions pour y mettre fin, et des outils pour agir.

S'ORGANISER ET SE SYNDIQUER

Pour se faire entendre, il faut que les femmes s'organisent collectivement. La CGT est un syndicat féministe qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Se syndiquer, c'est se donner les moyens d'agir sur son lieu de travail. C'est parce que 90 % des femmes islandaises sont syndiquées qu'elles ont gagné les lois les plus progressistes du monde. Faisons la même chose en France !

15 H 40 POURQUOI ?

15 h 40, c'est l'heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées chaque jour, sur la base d'une journée standard (9 h 00-12 h 30, 13 h 30-17 h 00).

Les femmes sont toujours payées 26 % de moins que les hommes...

... parce qu'elles sont 30 % à travailler à temps partiel ;
... parce qu'elles sont concentrées dans des métiers dévalorisés socialement et financièrement ;
... parce qu'elles n'ont pas de déroulé de carrière ;
... parce qu'elles touchent moins de primes, d'heures supplémentaires.

Imprimerie : Rivet — tirage : 250000 exemplaires

L'Union Départementale CGT

avec les Syndicats FSU et UNEF
appelle à la grève vendredi 8 mars 2019
et donne rendez-vous à 15h40 sur les marches de la Préfecture à Clermont-Ferrand