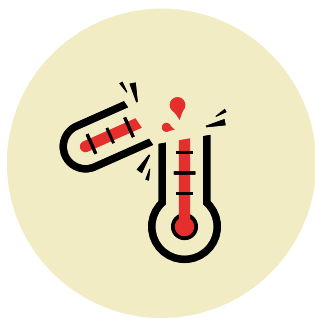


LES INÉGALITÉS SALARIALES NE PEUVENT PLUS DURER !

Le 3 novembre à 11 h 44, selon les chiffres de l'Union européenne, les femmes cesseront d'être payées. Elles gagnent un salaire horaire de 16 % inférieur à celui des hommes. Tous temps de travail confondus, ces inégalités s'élèvent à 26 %.

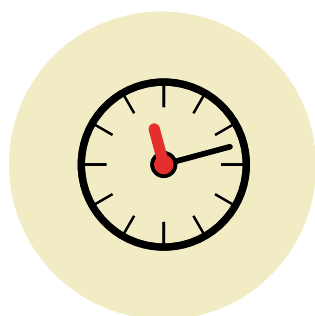
Au lieu de garantir l'égalité salariale, le gouvernement, avec les ordonnances travail, aggrave la situation des femmes.

Au lieu de supprimer les écarts de salaires on casse le thermomètre



| Aujourd'hui | Demain ? |
|---|--|
| Depuis la loi Roudy de 1983, les entreprises doivent communiquer l'état des lieux précis des inégalités entre les femmes et les hommes, en renseignant une série d'indicateurs, listés dans le Code du travail. C'est ce qui permet ensuite de négocier avec les syndicats des mesures de suppression des écarts. | Les indicateurs que l'employeur doit communiquer seront négociés dans chaque entreprise. Certaines pourront donc supprimer purement et simplement les indicateurs sur les inégalités F/H, ou les modifier à leur sauce. Elles pourront aussi décider (ou non) de publier ces données. <i>Exit</i> la possibilité de sanctionner les entreprises dans lesquelles il y a des écarts salariaux. |

Une négociation annuelle... tous les quatre ans ?



| Aujourd'hui | Demain ? |
|---|---|
| Les entreprises doivent négocier chaque année sur les salaires et sur l'égalité F/H en prévoyant notamment des mesures pour supprimer les écarts salariaux F/H. | Ces négociations pourront avoir lieu seulement une fois tous les quatre ans ! Il va falloir être patient·e-s pour les augmentations de salaires ! |

Une négociation sur l'égalité F/H sans contenu



Aujourd'hui

La loi impose un contenu très précis à la négociation sur l'égalité professionnelle. Il est obligatoire de négocier sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de programmer et de budgéter des mesures pour les supprimer.

Demain ?

La loi n'imposant plus de contenu à la négociation, les entreprises pourront décider des thèmes qu'elles veulent traiter... ou pas...

Suppression des instances de prévention des violences sexistes et sexuelles



Aujourd'hui

Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences. Dans les entreprises de plus de 300 salarié·e-s, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité professionnelle.

Demain ?

Les CHSCT seront supprimés. À la place, une instance unique de représentation du personnel : le comité social d'entreprise (CSE). *Exit* donc les questions de santé et de sécurité, et d'égalité F/H, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

Construire l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, c'est possible

De vraies sanctions pour les entreprises qui discriminent

Aujourd'hui, 60 % des entreprises n'ont ni accord, ni plan d'action en matière d'égalité. C'est obligatoire, pourtant seules 0,2 % d'entre elles sont sanctionnées.

Revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine

Les femmes sont concentrées dans des métiers moins bien rémunérés (soin, social, éducation, administratif...) dans lesquels leurs qualifications ne sont pas reconnues.

Supprimer les écarts de carrière

Pour lutter contre le plafond de verre, la CGT propose la mise en place d'un indicateur obligatoire dans les entreprises pour mesurer les écarts de

carrière, et d'une action de groupe permettant aux victimes d'une même discrimination d'aller ensemble en justice.

Lutter contre la précarité et les temps partiels

Trois femmes sur dix travaillent à temps partiel, avec un salaire et une retraite partiels, mais une amplitude horaire et une précarité maximum.

Prévenir les violences et protéger les victimes

Une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au travail. Il est temps de mettre en place une formation obligatoire des managers, des RH, des médecins et inspecteur·trice·s du travail, des mesures de sensibilisation des salarié·e-s et de protéger les victimes ! La CGT propose l'adoption d'une norme de l'Organisation internationale du travail contre les violences sexistes et sexuelles pour protéger toutes les femmes du monde.