



Gagnons l'Égalité Femmes Hommes 8 MARS, 15H40 - L'HEURE DES COMPTES

Pas nées pour subir !

Pourquoi devrions-nous accepter à postes équivalents :

- **Des salaires différents :** Les écarts salaires sont encore de 26% dans le secteur privé et de 19% dans le secteur public.

- **du travail précaire et du temps partiel subi :** 32 % des femmes sont à temps partiel, 82 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel, cela veut dire salaires partiels, promotions partielles, retraites et droits sociaux partiels, mais amplitude horaire et flexibilité maximum, avec, dans de nombreux secteurs (services à la personne, propreté, commerce...) des horaires dignes de cadres supérieurs ;

Nos exigences : L'égalité rémunération des heures complémentaires des salarié-e-s à temps partiels avec les heures supplémentaires des temps pleins, avec 25 % à 50 % de majoration garantis par la loi ; Des droits sociaux – retraites, chômage, maladie – équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24h ; La suppression des exonérations de cotisations sociales accordées par l'Etat pour les emplois de moins de 24h hebdomadaires ;

- **une retraite amputée :** La pension moyenne de droit direct perçue par les femmes est inférieure de 39,3 % à celle des hommes. Si l'on tient compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est inférieure de 25,2 % à celle des hommes (*sources : chiffres clés 2016 – ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes*). Cet écart résulte des inégalités au travail (salaires, carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels, emplois précaires...). Mais c'est aussi l'effet des réformes successives : les femmes ont été les premières pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation, l'application de la décote et le report de l'âge légal de départ en retraite ;

Nos exigences : Rétablir la retraite à 60 ans et garantir une pension au moins équivalente au SMIC pour une carrière complète ; Mettre en place des départs anticipés pour tous les métiers pénibles – y compris ceux à prédominance féminine ; Revaloriser les minimum vieillesse (56% des femmes sont au minimum vieillesse) ; Garantir des droits à retraite à temps plein pour les salarié.es à temps partiel ; Les périodes pour maternité, ainsi que pour accident de travail et maladie professionnelle, doivent être considérées comme périodes travaillées pour toutes les personnes qui partent à la retraite en 2017 ; Renforcer les droits familiaux et les pensions de réversion tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes.

Des mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche

Contrairement aux idées reçues, il existe des mesures simples et efficaces pour lutter contre les discriminations (sexistes, racistes, personnes en situation de handicap...) à l'embauche : Mettre en place un registre des embauches qui recense les CV reçus et les recrutements effectués, en précisant les sexes, noms, prénoms, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidats consultable par les IRP ; Instaurer une notification des droits remise lors de chaque entretien d'embauche et rappelant les questions qui ne doivent pas être posées lors de l'entretien et les coordonnées des instances recours en cas de non-respect (délégué-e-s du personnel, défenseur des droits...)

Une action de groupe contre les discriminations

Aujourd'hui, quand on est victime de discrimination, les recours judiciaires sont très compliqués. Ils sont longs, et surtout ils exposent les salarié-e-s à des représailles de l'employeur. Du coup, les recours et condamnations sont rares et il est plus rentable de discriminer que de respecter la loi.

Nous proposons de renforcer le principe d'une action de groupe qui permettra aux syndicats et associations d'aller en justice au nom d'un groupe de personnes discriminées.

Un indicateur pour mesurer les discriminations sur les carrières

Pour empêcher les discriminations sur les carrières, il faut d'abord pouvoir les mesurer et les rendre visibles. Nous proposons l'ajout obligatoire dans les bilans sociaux des entreprises et administrations d'un indicateur permettant de mesurer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) sur les carrières. Cet indicateur sera ensuite un point d'appui pour gagner un égal déroulement de carrière pour toutes et tous.

26% d'écart salarial moyen

20% des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail

59% des entreprises de plus de 50 salarié-e-s ne respectent pas la loi et n'ont ni accord ni plan d'action sur l'égalité professionnelle

0,2% des entreprises ont été sanctionnées

27% de femmes dans nos champs (source : INSEE) et que dire de nos syndiquées ? A peine **12%** dans nos rangs (source : CGT) !

Gagnons la parité, soyons représentatives dans nos entreprises !

Agir.

S'organiser.

Se syndiquer.

Devenir élues.

Retrouver nous sur le site fédéral : <http://elections-professionnelles.com>
et toutes nos propositions sur le site www.egalite-professionnelle.cgt.fr/

**Nous appelons à une grève féministe le 8 mars.
A des actions de rassemblements, de manifestations, d'actions.
Débrayons à 15h40.
Portons, toutes et tous, un foulard violet**

LE 8 MARS, TOU-TE-S ENSEMBLE SOYONS PLUS FORT-E-S !