

# Inégalités salariales

## **Les inégalités salariales ne peuvent plus durer !**

Le 3 novembre à 11h44, 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 de rémunération s'élèvent à 26%.

**Pourtant, le gouvernement, avec les ordonnances travail, supprime la quasi-totalité des outils permettant de négocier sur l'égalité professionnelle.**

En effet :

- le gouvernement casse le thermomètre en supprimant l'obligation, depuis la loi Roudy de 1983, pour les entreprises de plus de 50 salarié-es de publier les mêmes indicateurs sur les inégalités femmes/hommes ;
- la négociation annuelle sur les salaires et sur l'égalité F/H pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans, retardant d'autant la suppression des écarts de rémunération ;
- le contenu de la négociation sur l'égalité F/H devient optionnel ; plus d'obligation de traiter des écarts de rémunération, de définir des objectifs chiffrés, un calendrier et une enveloppe financière ;
- les CHSCT, instances de prévention des violences sexistes et sexuelles, sont supprimés ;
- l'obligation de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salarié-es est supprimée.

### **Réaliser l'égalité Femmes-Hommes, c'est possible**

La CGT a remis au gouvernement, en juillet dernier, ses propositions concrètes pour faire progresser les droits des femmes avec,

notamment :

- **De vraies sanctions pour les entreprises et administrations 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.

De même, la loi prévoyant l'interdiction de soumissionner à un marché public n'est pas appliquée.

Ceci nécessite notamment d'augmenter les effectifs de l'Inspection du travail.

L'État employeur doit être exemplaire et doit décliner et faire appliquer le protocole d'accord de 2013.

- **Revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine**

Les femmes sont concentrées dans des métiers moins bien rémunérés (soin, social, éducation, administratif, etc.) 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 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**

30% des femmes 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**

20% des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail. |

Il est temps de mettre en place une formation obligatoire des managers, des RH, des inspecteurs du travail et des professionnel-le-s de Santé et des services sociaux, des mesures de sensibilisation des salarié-es 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.

La CGT appelle les salarié-es à se mobiliser le 16 novembre contre les ordonnances Macron et pour exiger des mesures pour les droits des femmes.

Montreuil, le 2 novembre 2017

Propositions CGT Egalité FH :

<https://www.dropbox.com/s/k2f9o3rsitsapxx/Propositions%20Egalit%C3%A9%20FH%2029062017.pdf?dl=0>