

# L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est l'affaire de toutes et tous !

Malgré 8 lois depuis 1972, les discriminations restent, en réalité, nombreuses :

- 26% d'écart salarial moyen en défaveur des femmes
- 20% des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail
- 59% des entreprises de plus de 50 salarié.es ne respectent pas la loi en n'ayant ni accord ni plan d'actions sur l'égalité pro
- 0,2% ont été sanctionnées

Chiffres nationaux (source DARES 2016)

Les enquêtes nationales initiées par la CGT montrent depuis de nombreuses années que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pourtant une des premières revendications des salarié.es.



L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL.  
UNE QUESTION  
FONDAMENTALE !

**La CGT fait de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité.**



Dans le cadre de la campagne en faveur de l'égalité professionnelle menée par la CGT Bretagne en 2018, les collectifs départementaux CGT ont élaboré un questionnaire sur l'égalité professionnelle dont nous présentons ici les résultats.

**Les points forts :**



**55% pensent qu'il existe des inégalités entre les femmes et les hommes dans leur entreprise.**

**32% pensent qu'il n'y a pas une égalité de salaire, à travail de valeur égale.**

**51% pensent que les femmes et les hommes ne vivent pas les mêmes carrières professionnelles en terme de progression.**



Les questionnaires portés par les militantes et les militants CGT dans les entreprises et les territoires ont été remplis par les salarié.es, soit via le formulaire papier, soit via la mise en ligne du sondage sur internet.

## Qui sont les répondants ?

La collecte des informations s'est déroulée sur plusieurs mois dans les 4 départements bretons.

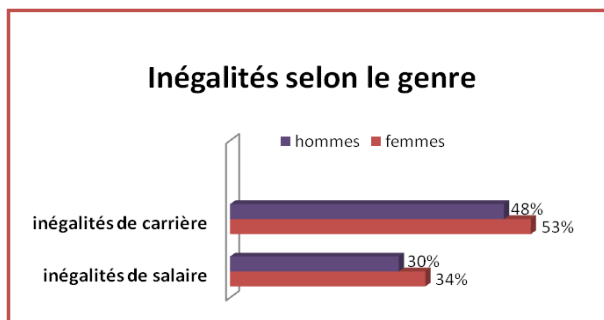
Elle a concerné 280 entreprises et organismes répartis sur tous les secteurs d'activité, privé et public.

460 questionnaires ont été retournés sur 850 connexions.

408 ont été complètement renseignés à  
49% par des hommes  
51% par des femmes

L'âge moyen des répondants est de 45 ans.  
75 d'entre eux ont moins de 35 ans (18 %).

## Ces inégalités sont perçues différemment par les femmes et les hommes



**55% pensent qu'il existe des inégalités entre les femmes et les hommes dans leur entreprise.**

Les principales raisons avancées sont les différences de salaires et l'évolution de carrière. Sont signalés aussi, des problèmes de considération, de reconnaissance, et de sexisme.

## Les salaires, une question centrale !

Elle est indiquée à 52%, dans les verbatim, comme cause d'inégalité et à 50% comme première mesure à prendre

**32% estiment qu'il n'existe pas une égalité de salaire, à travail de valeur égale entre les femmes et les hommes dans leur entreprise.**

Ceci est limité quand des grilles de salaires existent, comme dans la fonction publique.

Le temps partiel contraint (subi ou choix imposé par la vie familiale), ainsi que l'accès différencié aux postes à responsabilité, ont un impact négatif sur la rémunération. Les indemnités et les primes sont aussi en défaveur des femmes.

« les salaires, les horaires de travail et les indemnités kilométriques ne sont pas les mêmes : les hommes ont les voitures de l'entreprise pour travailler, plus la prime de transport. Les femmes ont juste la prime de transport. » Agente d'entretien, 46 ans, entreprise de nettoyage





Pour les salarié.es breton.ne.s qui se sont exprimé.e.s, garantir l'égalité salariale est la première mesure à prendre en terme d'égalité professionnelle, en imposant des mesures plus contraignantes, voire coercitives aux entreprises.

### L'égalité entre les femmes et les hommes, la grande cause du quinquennat ?

On peut vraiment en douter à la lecture du projet « index égalité » présenté par M. Pénicaut, relatif à la suppression des écarts de rémunération et déterminant les modalités de mise en place de la nouvelle obligation de résultat des entreprises en matière d'égalité professionnelle. En l'état, les entreprises n'ont pas à s'inquiéter puisqu'elle pourront échapper à toute sanction pendant au moins 5 ans, qu'elle pourront maintenir un écart de 15 % et que 5 % de différence ne seront pas considérés comme représentatifs.

#### Verbatim d'une rennaise de 55 ans :

« des mesures coercitives contre les employeurs. obligations et sanctions. mesures de rattrapage salarial immédiat. »

### Problématique déroulement de carrière

51% pensent que les femmes et les hommes ne vivent pas les mêmes progressions de carrière



Le tiers perdant pour la carrière des femmes est exprimé en termes clairs :

- la maternité à 29 %
- la différence de carrière à 28%
- le temps partiel à 14 %

Une comptable indique  
«Les hommes sont aux postes de direction»

Dans nombreux secteurs d'activité, la mixité fait défaut du fait des métiers trop genrés, comme dans le social/santé où les diplômes et le travail des salarié.es sont particulièrement insuffisamment valorisés.

19% du panel est à temps partiel avec bien sûr une grande disparité selon le genre

31% des femmes interrogées  
7% des hommes



Pour 23% d'entre elles, il s'agit d'un temps partiel subi. Existe aussi la notion de temps partiel contraint qui semble un choix mais qui **est en fait** imposé par la vie familiale et domestique, majoritairement encore à la charge des femmes.

Des raisons liées aux problèmes de santé, aux conditions de travail difficiles (comme dans le secteur de santé/social) ou à l'âge vu le recul du départ en retraite, apparaissent également dans les réponses.

Après l'égalité salariale, l'évolution de carrière et l'accès aux responsabilités est la seconde mesure à prendre en terme d'égalité professionnelle. Il est évoqué que pour y parvenir, il faudra aussi sur le long terme, faire évoluer les mentalités dans notre société sur les stéréotypes de genre et ce, dès la petite enfance.



A la question ouverte en fin de questionnaire concernant la possibilité de rajouter des éléments de réflexion, 16% des salarié.es parlent spontanément de harcèlement sexuel ou de sexisme.



## Gare au sexisme

Du sexisme ordinaire au harcèlement sexuel : des témoignages gradués

« Notre directeur a plus de considération pour les collègues hommes : il leur dit bonjour mais pas aux femmes. » dit une aide-soignante de 35 ans

Une femme de 34 ans, travaillant en EPHAD, pointe « le comportement de notre directeur envers les femmes de l'établissement »

« Le personnel est majoritairement féminin. Le directeur est régulièrement malmenant à l'égard des femmes sans que jamais elles ne puissent se défendre. Il s'amuse des conflits entre femmes. C'est la raison de mon adhésion à la CGT » témoigne une femme de 59 ans.

Il semble que le secteur du service à la personne/social/santé où la mixité est faible soit particulièrement concerné.

« Il faut agir contre le sexisme et le harcèlement » un cuisinier de 57 ans en EPHAD

« il faut sanctionner les pervers en les virant de la boîte » un Brestois dans l'industrie de 28 ans

69% des personnes interrogées indiquent que la CGT doit agir contre le sexisme et 60% agir contre le harcèlement.

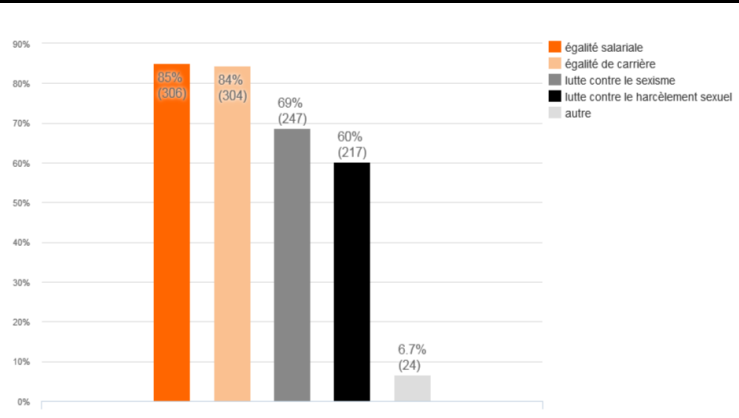
## Et pour la CGT

40% des personnes interrogées ignorent s'il existe un accord égalité dans leur entreprise : c'est un problème !

85% pensent que la CGT doit davantage se saisir de la question de l'égalité professionnelle

notamment en agissant sur les points suivants :

- ◆ égalité salariale,
- ◆ égalité de carrière
- ◆ luttes contre le sexisme
- ◆ et le harcèlement sexuel



## Nos propositions CGT

La CGT peut vous accompagner à négocier un accord égalité mieux disant.

**Pour en finir avec ces inégalités F/H dans l'entreprise et plus largement dans la société, il faut continuer à lutter**

**et s'appuyer sur les outils CGT :**

**[egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr)**

- ① Sanctionner les employeurs et employeuses qui discriminent
- ② Lutter contre la précarité et les temps partiels subis
- ③ Revaloriser les métiers à prédominance féminine
- ④ Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes
- ⑤ Conquérir de nouveaux droits pour la maternité, la paternité et la parentalité