Nom et adresse de l’entreprise

Copie aux organisations syndicales représentatives

Syndicat CGT de …

Objet : Demande d’ouverture de négociations sur l’égalité F/H et les violences sexistes et sexuelles

Lettre recommandée avec accusé de réception

 Madame, Monsieur,

Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les Droits de femmes. Nous vous sollicitons pour engager les négociations sur deux points : l’égalité salariale Femmes/Hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail :

***Egalité salariale femmes / Hommes :***

Si le contexte sanitaire particulier à mis en avant que les « premiers de cordés » étaient essentiellement des « premières de cordées » et que ces derrières étaient en majorité dans des situations plus précaires et inégalitaires que le reste de la population ; la situation épidémique à globalement suspendu les processus de négociation et consultation avec les syndicats sur l’égalité professionnelle alors qu’en moyenne, les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes sont toujours de 25%.

Or, l’employeur est tenu d’assurer, pour un travail de valeur égale l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent être cou­vertes par un accord (conclu avec les syndicats) ou un plan d’action (mis en place par l’employeur) comportant des engagements précis et chiffrés en termes d’objectifs de progression en matière d’égalité professionnelle[[1]](#footnote-1).

Nous vous rappelons aussi que la négociation obligatoire sur le thème de « l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » doit avoir lieu tous les ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux[[2]](#footnote-2).

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont aussi assujetties à l’obligation de la publication annuelle de l’*« Index égalité Femmes-Hommes ».*

Concernant cet index, l’obtention d’une « bonne note » à ce dernier (plus de 75/100) ne dispense pas l’employeur des différentes obligations citées ci-dessus. Sur cet index, de nombreuses critiques ont d’ailleurs déjà été exprimées :

* Un « seuil de tolérance » de 5 % pour les CSP et de 2 % pour les coefficients est appliqué pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1er indicateur. Concrètement, cela signifie que si entre les femmes et les hommes cadres il y a 10 % d’écart, on n’en retient que 5 % !
* Il suffit d’avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or, le barème retenu est très progressif et les 5 critères se compensent. Il est donc possible de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération « officiel » (une fois le seuil de tolérance retranché) de 15 % !
* Les indicateurs 2 et 4 ne portent que sur la comparaison du pourcentage de femmes et d’hommes augmenté.e.s, sans prendre en compte le montant de ces augmentations. Il est donc très facile de les contourner.
* Les modalités retenues font craindre que le baromètre ne puisse pas s’appliquer dans le cas où les écarts et panels seraient considérés comme « non représentatifs ».

Cet index a donc une portée limitée sur de nombreux aspects, et le plus souvent, a pour conséquence de masquer les écarts de rémunérations. Il exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales (par exemple, le temps partiel est neutralisé).

Les résultats de l’index publiés chaque année posent d’ailleurs question : où sont passés les écarts salariaux qui rappelons−le sont toujours en moyenne d’un quart en moins?

Du fait de ces nombreux biais, cet index masque les discriminations salariales et n’est pas suffisant pour réduire les écarts salariaux et faire sauter paroi et plafond de verre.

La CGT réaffirme son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport Sciberras pour que l’index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations femmes hommes sur la carrière, au lieu de les masquer.

C’est pour l’ensemble de ces raisons qu’à l’ occasion du 8 mars 2021, nous vous sollicitons pour ouvrir les négociations sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l’égalité salariale entre les femmes et les hommes. Nous vous proposons en PJ de ce courrier un accord égalité professionnelle que nous avons rédigé.

***La lutte contre les violences sexistes et sexuelles :***

Au-delà de l’égalité salariale, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n’est possible qu’avec l’éradication des violences sexistes et sexuelles.

Pour rappel, il existe certaines obligations :

L’employeur doit prévenir et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles notamment en application de son obligation de sécurité physique et morale envers ses salarié.s[[3]](#footnote-3).

Dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, des référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désigné.e.s au sein des instances représentatives du personnel[[4]](#footnote-4). De plus, dans toute entreprise employant au moins 250 salarié·e·s, l’employeur doit désigner un·e référent·e des ressources humaines chargé·e d’orienter, d’informer et d’accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes[[5]](#footnote-5).

L’ANI du 26 mars 2010 impose aussi aux employeurs d’élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Enfin, l’employeur à une obligation de communication. Il a l’obligation de communiquer les informations suivantes :

* La reprise de la définition pénale du harcèlement et des peines encourues ;
* Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
* Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel :
	+ la médecine du travail ou service de santé au travail,
	+ l’inspection du travail,
	+ le Défenseur des droits,
	+ la ou le référent·e Ressources Humaines
	+ la ou le référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE.[[6]](#footnote-6)

Le gouvernement s’est engagé à ratifier la convention 190 de l’Organisation Internationale du Travail sur le harcèlement et les violences au travail en 2021.

Nous exigeons ainsi que les violences sexistes et sexuelles fassent l’objet d’un nouveau thème de négociation dans les accords et plan d’égalité. Il s’agit, notamment, et conformément à ce que prévoit la norme OIT, de : sécuriser le droit au travail des victimes de violences intra-familiales généraliser la prévention des violences sexistes et sexuelles, donner des moyens aux représentant.e.s du personnel pour accompagner les victimes.

En France, 30% des salariées [ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail](https://jean-jaures.org/nos-productions/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe) et 70 % des victimes de violences au travail [déclarent n’en avoir jamais parlé à leur employeur](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_syn-these.pdf). Quand elles le font, 40 % estiment que la situation s’est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

Dans la lignée de la convention adoptée à l’OIT, les entreprises doivent sécuriser l’emploi et la carrière des victimes de violences, que celles-ci aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place plusieurs mesures concrètes : le droit à des aménagements d’horaires, de poste, des congés payés, la possibilité d’une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie, ainsi que l’accès à une prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais. Pour garantir le droit au travail et le maintien en poste des femmes victimes de violences conjugales, il convient d’interdire leur licenciement comme c’est le cas pour les victimes de violences au travail.

La Convention de l’OIT pointe aussi la nécessité d’accorder une attention particulière aux facteurs de risques exposant à la violence, comme le travail isolé, de nuit, et aux personnes en situation de vulnérabilité. Elle enjoint aussi à prendre des mesures spécifiques pour protéger notamment les personnes migrant·e·s, les personnes LGBTQI+ ainsi que les travailleur·se·s précaires. Vous trouverez en PJ de ce courrier un projet d’accord que nous avons rédigé portant sur ces sujets.

Nous vous proposons que la négociation débute dans un délai de 15 jours maximum, et au moins huit jours à compter de la réception des documents prévus à l’article L. 2312-26 du Code du travail.

Nous vous prions d’agréer, Madame, Monsieur, l’expression de notre considération distinguée.

Le xx/xx/xxxx*Signature*

1. article L. 2242-8 du code du travail [↑](#footnote-ref-1)
2. Article L. 2242-13 du Code du travail , et (sauf si un accord sur la périodicité des négociations est conclu et fixe une périodicité différente) [↑](#footnote-ref-2)
3. Article L4121-1 ; article L1153-5 et article L4121-2 du Code du travail [↑](#footnote-ref-3)
4. Article L. 2314-1 du Code du travail [↑](#footnote-ref-4)
5. Article L. 1153-5-1 du Code du travail [↑](#footnote-ref-5)
6. Article D. 1151-1 du Code du travail ; article L. 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié·e·s ; article L. 2314-1 du Code du travail. [↑](#footnote-ref-6)