

**8 MARS
2023
SPECIAL
EGALITE PRO**

La syndicaliste de l'Essonne Libre et indépendante

Libre et indépendante Mars 2020
Le syndicaliste, le journal de l'UD FO 91 n°183

Journée
des droits
de la
Femme
8 Mars



FO ESSONNE



UDFO91



@udfoessonne



Instagram

UDFO91

www.udfo91.fr

LES ORIGINES DU 8 MARS TOUJOURS D'ACTUALITÉS

SOMMAIRE :

- ⇒ Les origines du 8 mars - P.2
- ⇒ **Le syndicat dans mon quotidien, c'est... mais aussi... - p.3**
- ⇒ Quelques chiffres - p.4
- ⇒ **Tout cela fait qu'à la retraite - p.5**
- ⇒ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail - p.6
- ⇒ **Connaitre pour agir - P.7**
- ⇒ Particularité des violences sexuelles... - p.8
- ⇒ Briser le cercle des violences - p.9
- ⇒ **Défendons l'égalité Femmes / Hommes - P.10 à 13**
- ⇒ Le syndicat dans mon quotidien, c'est... mais aussi... la Suite - p.14 à 16

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, tire ses origines dans les débuts du XXème siècle avec, lors de sa première célébration en Europe de 1911, certes la revendication du droit de voter mais aussi celles d'exercer une fonction publique, d'un droit au travail, à la formation professionnelle, ainsi que l'arrêt des discriminations

sur le lieu de travail. Beaucoup de chemin a été fait mais force est de constater, pour ne citer que ces éléments que : la discrimination sur le lieu de travail demeure, les métiers à prédominances féminines restent sous-valorisés, les femmes sont majoritairement concernées par le temps partiel, impactées par la vie de famille ainsi que par les

conséquences des violences sexistes et sexuelles dont elles sont les principales victimes.

La crise sanitaire a mis toutes ces inégalités plus fortement encore en évidence, les renforçant à certains égards.

Ainsi, malgré une proclamation en droit, l'égalité professionnelle n'existe toujours pas dans la réalité.

#FO *Retraite Gagnante*

**Si je lutte
ma fille,
c'est pour
que ton avenir
soit meilleur...**

FO
8 mars



Le syndicat dans mon quotidien, c'est

Salaires

les négociations
Ma feuille de paie / Mes primes

Emploi

Mes horaires & Congés

Télétravail. Formation.

Mes droits

Sécurité sociale

Assurance chômage / Retraite

Santé & handicap

- Climat et environnement

- Logement

- Consommation et
prime transport



FO

mais c'est
aussi...

la suite en pages 14 à 16

Quelques chiffres

- ⇒ Le revenu salarial des hommes est supérieur de 29% à celui des femmes ;
- ⇒ La rémunération des femmes est plus impactée par l'arrivée d'un enfant : Les inégalités de salaire en EQTP, quant à elles, s'accroissent fortement avec le nombre d'enfants, notamment à partir du deuxième enfant : le salaire des femmes est inférieur de 21 % à celui des hommes pour les parents de deux enfants, et de 31 % pour les parents de trois enfants ou plus, contre 12 % pour ceux ayant un seul enfant et 7 % pour les personnes sans enfant.
- ⇒ Hors intérim, les femmes sont plus concernées par le travail précaire (CDD ou CDI en sous-emploi) ;
- ⇒ 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes ;
- ⇒ les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (22,7 % contre 17,9 % des femmes) ;
- ⇒ En raison de leurs métiers, les hommes ont plus d'accidents du travail avec arrêt (AT) que les femmes. Si la fréquence des accidents est plus élevée parmi les ouvrières, les hommes ouvriers ont le plus d'accidents graves. Les hommes employés sont surreprésentés dans les activités les plus risquées. Ils sont davantage atteints par les maladies les plus graves (surdité, affections à l'amiante, etc.).
- ⇒ Les femmes sont plus fréquemment exposées aux risques psychosociaux . Elles sont en presque autant touchées par les maladies professionnelles que les hommes. Elles souffrent toutefois plus souvent de troubles musculosquelettiques que les hommes.
- ⇒ 1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, 73% de celles devant porter une tenue montrant leurs formes ont vécu des formes de violences sexistes et sexuelles et 82% ont déjà fait l'objet d'agissement sexistes ou sexuels ;
- ⇒ S'agissant des violences conjugales, 72 % des victimes sont des femmes. Si ces violences se passent souvent dans un cadre privé, elles ont également des effets sur la vie professionnelle ;
- ⇒ La proportion de femmes parmi les employés et les ouvriers a peu varié sur les quarante dernières années.



Tout cela fait qu'à la retraite :



⇒ les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes sont de 40% en défaveur des femmes.

⇒ 54% des femmes retraitées perçoivent une retraite inférieure à 1000 euros bruts par mois



⇒ 19% des femmes travaillent jusqu'à 67 ans pour éviter la décote, contre 9% des hommes.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



FO UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIGNITÉ
UN COMBAT DOUBLEMENT SYNDICAL

Principe républicain, l'égalité a pour objet d'organiser une société pour que chacun ait les mêmes droits, c'est-à-dire des droits égaux quelles que soient les différences.

Il est notamment question d'un droit égal à la santé et plus généralement, à la dignité.

Pourtant, dans l'entreprise, les salariés, majoritairement des femmes, sont trop souvent, dans le cadre de leur travail, susceptibles d'être confrontés à des attitudes ou décisions sexistes, au harcèlement sexuel, voire à des agressions sexuelles.



Aux graves atteintes à la santé physique et mentale qu'elles peuvent entraîner, s'ajoutent des conditions de travail hostiles ainsi qu'une précarité renforcée en cas de perte d'emploi.

Pour que l'égalité professionnelle devienne une réalité, le combat syndical de Force Ouvrière doit prendre la place qui lui revient dans la lutte contre ces violences.

Connaître pour agir

« qui ne dit mot ne consent pas ! »

Agissement sexiste

Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. *Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste.*

Harcèlement sexuel au travail

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante. *Afficher quotidiennement des photos à caractère sexuel dans le bureau peut relever du harcèlement sexuel.*

ou

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou appa-

rent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. *L'assurance d'un licenciement évité en contrepartie d'une relation sexuelle constitue un cas de harcèlement sexuel.*

Agression sexuelle

Atteinte sexuelle physique sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. *Il peut s'agir par exemple de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle.*

Viol

Acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis par violence, contrainte, menace ou surprise. *Il peut s'agir d'un acte commis tant sur la victime que sur l'auteur de l'agression*



PARTICULARITÉ DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE

Qui peut être victime ?

Toute personne (femme ou homme) salariée, en formation, en stage ou candidate à un emploi, formation, quel que soit le sexe, l'apparence, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

Qui peut être auteur de violences ?

Toute personne, qu'elle soit supérieure hiérarchique, collègue de travail, client, fournisseur, etc.

Que risque l'auteur ?

Côté entreprise : des sanctions disciplinaires.

Côté justice : le paiement de dommages et intérêts ainsi que des amendes et des peines de prisons pouvant aller jusqu'à 2 ans pour le harcèlement sexuel, 5 ans pour l'agression sexuelle, 15 ans pour le viol.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Garantir la sécurité et la santé physique et mentale, en prenant les mesures nécessaires (prévention, information, sanctions).

Il lui est interdit de sanctionner les victimes de harcèlement sexuel comme les témoins.

Quels sont les droits des victimes salariées ?

Droit à la santé et à la sécurité. En cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait sans risques de sanction ni retenue sur salaire.

Action en justice. Pour faire cesser les comportements mis en cause, annuler une décision ou réparer un préjudice, aboutir à la condamnation de l'auteur des violences et obtenir le statut de victime.



BRISER LE CERCLE DES VIOLENCES

Qui contacter ?

En interne,

- le représentant FO : délégué syndical, élu du Comité social et économique (CSE) ;
- le référent membre élu du CSE en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- dans les entreprises de plus de 250 salariés, le référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par l'employeur.

En externe,

L'inspecteur du travail, le médecin du travail, le défenseur des droits, le procureur de la République, le commissariat de police ou la gendarmerie, des organisations spécialisées.

Bon à savoir. *L'employeur doit communiquer les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, y compris celles des référents chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*

Quel tribunal saisir ?

Au civil,

- en cas de manquement de l'employeur à ses obligations : le conseil des prud'hommes ;
- en cas d'action en réparation contre l'auteur des violences : le tribunal judiciaire.

Au pénal,

- en cas d'agression ou d'harcèlement sexuel : le tribunal correctionnel.
- en cas de viol : la cour d'assise.

POUR UNE TOLÉRANCE ZÉRO, FO AGIT !

Prévenir et protéger

Dans le cadre d'une négociation sur l'égalité, FO revendique un plan de prévention et des mesures de protection contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Pistes de revendications :

- pour la prévention : évaluation des risques, information et sensibilisation (procédure à suivre, affichage, communication), formation sur temps et lieu de travail...
- pour la protection : droits à des aménagements d'horaires, de poste, à congés, possibilité de mobilité choisie (fonctionnelle ou géographique), protection renforcée contre le licenciement, prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les élus FO du CSE et tout particulièrement le référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peuvent proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Accompagner

Sur ce sujet, le représentant FO doit être un interlocuteur privilégié. Il doit veiller à ne pas prendre de posture de jugement. Pour un meilleur accompagnement, FO revendique la formalisation d'une procédure détaillée en cas de signalement, ainsi que des droits, moyens et prérogatives pour le référent CSE.

Les élus FO du CSE peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et/ou pour danger grave et imminent. L'employeur sera tenu de mener une enquête et de faire cesser les violences sexistes et sexuelles si elles sont avérées.

Dans le cadre du droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes : en cas de désaccord avec l'employeur, les élus peuvent saisir le conseil des prud'hommes, qui statue selon la procédure accélérée.

Dans le cadre du droit d'alerte pour danger grave et imminent : en cas de désaccord, le CSE se réunit dans un délai n'excédant pas 24 heures. Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est saisi.

Le syndicat peut également aider la victime à constituer un dossier pour agir ensuite en justice.

En matière de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste discriminant, le syndicat peut utiliser l'action de substitution qui permet d'agir au nom de la victime. Pour FO, cette procédure doit se faire en accord avec elle.

Puis dans FO Hebdo n°3261



Au travail, les femmes sont les plus touchées...

1/5

est victime de harcèlement sexuel et 15% des salariées victimes déclarent, à terme, avoir perdu leur emploi.

73%

des femmes devant porter une tenue montrant leurs formes ont vécu des formes de violence sexiste et sexuelle.

82%

des femmes ont déjà fait l'objet d'agissements sexistes ou sexuels.

... mais les hommes sont aussi concernés

9%

15% des femmes et 9% des hommes ont déjà subi des attachements ou des tentatives.

12%

23% des femmes et 12% des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles insistantes.

FO

8 MARS
2023

DÈS LE 7 MARS RENFORÇONS LA MOBILISATION

DÉFENDONS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES !

NON à la retraite à 64 ANS
+ 2 ans ferme



avec circonstances aggravantes
pour les femmes

FEMMES, LEVEZ-VOUS !

Inégalités au travail :

- temps partiel
- métiers sous-valorisés
- pénibilité ignorée
- salaire inférieur à celui des hommes.

Carrières hachées :

- carrière mise entre parenthèse pour éduquer leurs enfants
- de plus en plus souvent aidantes familiales
- prise de congés « *longue durée* ».

AVEC LA RÉFORME, LES FEMMES DEVRONT :

- toucher une pension de misère, sans garantie de percevoir le minimum de 85 % du Smic
- travailler jusqu'à 64 ans avec le risque de perdre le bénéfice des trimestres liés à la maternité et l'éducation permettant de partir plus tôt
- attendre 67 ans pour les autres, sans garantie de partir en bonne santé.

**FO REVENDIQUE
UNE RETRAITE JUSTE
POUR LES FEMMES.
LA GRANDE CAUSE
NATIONALE DOIT
CESSER D'ÊTRE
UN ALIBI !**

FO



Nathalie M, 59 ans,
caissière

L'impact de la pénibilité

« Pendant 15 ans, j'ai été agente d'entretien. J'ai donc longtemps été en contact avec des agents chimiques dangereux. Aujourd'hui, je suis hôtesse de caisse, vous savez celles qui étaient là pendant le Covid. Je souffre beaucoup à cause des postures pénibles.

J'entends que je vais devoir travailler deux ans de plus parce que l'espérance de vie moyenne aurait augmenté. Vu mon état, je ne me vois pas travailler encore cinq ans et encore moins pouvoir profiter réellement de ma retraite ».

À savoir

En 2017, le gouvernement a exclu du compte professionnel de prévention : le port de charges lourdes, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux. Cette décision a été fortement préjudiciable, y compris pour les métiers à prédominance féminine. De plus, les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte dans les critères de pénibilité alors qu'ils impactent particulièrement ces métiers.

Réponse de FO

« Vous avez raison de vous interroger car dans ces deux professions, plus d'un quart des salariés ne sont ni en emploi ni en retraite après 60 ans. Par ailleurs, les femmes peuvent espérer vivre 64,6 ans, sans incapacité, ce qui compromet les projets de vie une fois retraité. Malheureusement, dans son projet de réforme, le Gouvernement ne prévoit rien à la hauteur des enjeux en matière de prévention des risques auxquels vous avez été exposés ».

C'est pourquoi FO revendique :

- FO refuse le recul à 64 ans, et rappelle que 62 ans c'est déjà trop ;
- FO revendique la réintégration des quatre critères d'expositions supprimés dans le compte pénibilité, en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition.

À noter. Pour Christine, Yasmina, et Nathalie la situation est encore très floue du fait des incertitudes autour des nouvelles règles, dont beaucoup ne seront précisées qu'ultérieurement par décret. En conséquence, à quelques mois de leur demande de retraite, certaines travailleuses ne savent pas si les conditions d'ouverture de droits ne vont pas être encore plus durcies !



Yasmina T, 55 ans,
cadre en communication

L'impact des interruptions de carrière pour raison familiale

« J'ai commencé ma carrière jeune : grâce à mes jobs d'été étudiants, j'ai validé des trimestres. Je me suis arrêtée dans ma carrière pour m'occuper de mes deux enfants, puis à nouveau pour m'occuper de ma belle-mère en perte d'autonomie. Depuis j'ai pu reprendre le travail mais seulement à temps partiel.

Je m'inquiète de l'impact de ces interruptions sur ma retraite et je me demande ce que la réforme du gouvernement me réserve ».

À savoir

Yasmina est dans une situation qui concerne majoritairement les femmes, plus souvent à temps partiel notamment pour raison familiale. De plus, six aidants sur dix sont des femmes et 25 % des actifs seront des aidants en 2030. La réforme prévoit de faciliter la prise en compte des trimestres pour les périodes d'aidants en cas d'interruption ou de réduction d'activité.

Toutefois, peu de salariés seront concernés (42 000 par an) et leurs années d'aidants pourront avoir un effet négatif sur le montant de leur pension.

Pour le calcul de la retraite anticipée pour carrière longue, la réforme devrait comptabiliser les périodes d'aidants et d'éducation des enfants dans la limite de quatre trimestres.

Quoiqu'il en soit, ce projet allonge de deux ans l'âge légal de départ à la retraite pour carrière longue : ce départ n'aura donc d'« anticipé » que le nom.

Réponse de FO

« Même si vous avez validé cinq trimestres avant 20 ans, le fait de ne pas avoir travaillé pendant quelques années pèse sur votre durée de cotisation, ce qui vous empêche de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. De ce fait, vous allez devoir travailler jusqu'à 64 ans.

Par ailleurs, le temps partiel peut peser négativement sur le montant de votre pension ».

C'est pourquoi FO revendique :

- pas de recul de l'âge de départ et pas d'allongement de la durée de cotisations ;
- une majoration de pension pour les parents d'enfant handicapé ;
- l'élargissement des critères d'éligibilité pour la prise en compte des trimestres à l'ensemble des aidants qui interrompent ou réduisent leur activité.



Christine B, 58 ans,
employée de banque

L'impact d'un salaire sacrifié et d'une carrière hachée

« J'ai un petit salaire et mon parcours a été chaotique. En effet, j'ai eu plusieurs CDD puis un CDI moins bien rémunéré que celui de mes collègues masculins alors que nous faisons le même travail. De plus, j'ai interrompu ma carrière pour m'occuper de mes enfants puis j'ai repris à temps partiel. C'est sûrement pour ça que je n'ai jamais eu de promotion !

« Finalement j'aurais travaillé toute ma vie et avec la réforme, je me demande combien je vais toucher à la retraite ? Je m'inquiète pour l'avenir de ma fille si les choses ne changent pas ».

À savoir

Christine a raison de s'inquiéter. Du fait des inégalités que subissent les femmes, leur pension est inférieure de 40 % à celles des hommes (1 154 euros bruts contre 1 931 euros pour ces derniers). De plus, 54 % des femmes retraitées perçoivent une retraite inférieure ou égale à 1 000 euros bruts par mois. En outre, 19 % des femmes travaillent jusqu'à 67 ans pour éviter la décote, contre 9 % des hommes.

Réponse de FO

« Dans sa réforme, le gouvernement prévoit une hausse du minimum de pension pouvant atteindre 100 euros maximum pour les salariés avec une carrière complète, mais finalement sans garantir un minimum de 85 % du Smic. Entre vos périodes en CDD et celles en temps partiel, vous ne pourrez malheureusement pas percevoir ces 100 euros.

Quant à votre fille, le gouvernement ne prévoit actuellement aucune mesure efficace pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Elle risque donc, à la retraite, de se retrouver dans la même situation que vous ».

C'est pourquoi FO revendique :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de lutter contre les temps partiels subis, notamment en obligeant la prise en charge par les employeurs, du complément de cotisations salariales et patronales «retraite » équivalent à un temps plein ;
- une pension minimum à 100 % du Smic sans condition.

Le syndicat **FO**. c'est quoi ?

FO regroupe **les salariés et chômeurs, femmes et hommes, jeunes et retraités, ouvriers, employés et cadres**, des grandes, moyennes et petites entreprises, et agents de la Fonction publique, **en toute indépendance** des employeurs, partis politiques, et autres engagements ou convictions.

Se syndiquer à **FO** ? Pourquoi ?

Pour s'associer et s'organiser **collectivement, être solidaires, discuter librement des positions et décider ensemble** des actions du syndicat sur ce qui nous concerne : nos salaires et primes, nos conditions de travail, nos emplois, notre formation professionnelle et notre carrière, notre santé au travail, nos retraites, etc.

FO dans le monde du travail. c'est...

Egalité

Entre femmes et hommes mais aussi pour les salariés porteurs de **handicap**, en matière d'accès à l'emploi, de salaire, de carrière, de formation... **les adhérents FO s'engagent au quotidien contre toutes les discriminations.**

Jeunes

En stage, apprenti(e), en formation en alternance, en CDI étudiants, en CDD ou en CDI, en Interim, **j'ai des droits : FO m'informe, me conseille, me défend aussi.**

FO
Cadres

Le collectif syndical, avec FO Cadres, **c'est essentiel quand on est cadre ou ingénieur**, face à la mise sous pression au rendement, à l'individualisation à outrance, aux journées de travail sans fin, à l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée, à l'isolement numérique, à la perte de sens...

FO

Dans le monde du travail. mais pas que...

AFOC
Association de Consommateurs

En adhérant à FO, je bénéficie de l'Association FO des Consommateurs (AFOC) et de ses informations, conseils et appuis juridiques **en tant que consommateur et pour mon logement.**

ActionLogement 

FO est partie prenante d'Action Logement (ex 1% logement), un organisme qui aide à la recherche d'un logement social ou à loyer intermédiaire, pour une caution locative, la rénovation énergétique, les prêts immobiliers, etc

On l'a oublié. mais le syndicat est à l'origine de nombreuses avancées sociales.

On ne le sait pas... pourtant **chacun en bénéficie au quotidien.**

L'action syndicale menée par **FO** est à l'origine entre autres :

- de la Sécurité sociale
- du droit à la retraite
- des conventions collectives et statuts
 - des congés payés
 - de l'assurance chômage

Plus nombreux, plus forts
Pour la justice sociale !



*Avec FO. c'est être informé, conseillé,
aidé, formé près de chez moi. au quotidien*

- **15 000 implantations FO** dans tous les secteurs du privé comme du public.
- **Des conseillers du salarié dans chaque département** qui peuvent m'assister face à mon employeur.
- **Des défenseurs syndicaux** qui peuvent m'assister en cas de litige aux prud'hommes ou en appel sur mon contrat de travail.

Le **Centre de formation des militants syndicalistes** qui assure 12 000 sessions de formation chaque année pour 16 000 adhérents et militants.

Dans chaque département, il y a une Union départementale FO (UD) qui regroupe les syndicats FO et leurs adhérents – Elle vous est ouverte aussi !

Adhérer à FO. c'est simple !

Je m'adresse au syndicat FO de mon lieu de travail ou à l'Union départementale.

Je peux aussi **adhérer en ligne** sur www.force-ouvriere.fr/adherer



Le saviez-vous ?

La cotisation syndicale donne droit à un **crédit d'impôt à hauteur de 66%**.

Par exemple, une cotisation annuelle de 150€ revient en réalité à 51€.

📌 Où contacter FO ?

Union Départementale **FO** de l'Essonne
Bourse du travail

12, place des terrasses de l'Agora 91000 Evry

tél : 01 60 78 15 57 - mail : udfo91@force-ouvriere.fr

du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

