

Ni marketing, ni promotion, le 8 mars est une journée de défense des droits des femmes

A cette occasion, **FO** vous rappelle quelques points des Accords d'entreprise 2018 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Qualité de vie au travail

Progression salariale & maternité

La rémunération des collaboratrices de retour d'un congé maternité doit être "majorée (...) des AG ainsi que de la moyenne des AI perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

Votre manager doit vous informer.

Briser le plafond de verre

- Un programme de formation au leadership au féminin est disponible pour les femmes managers
- Le pourcentage d'ingénieurisation des femmes augmente mais n'est pas encore à l'objectif de 30%, c'est le moment de vous lancer...

Lutte contre les stéréotypes

Un réseau d'ambadrices a pour mission, sur leur temps de travail, de promouvoir auprès des collègues, les métiers où les femmes sont représentées. Rejoignez-les !

Sexisme

Vous identifiez une problématique liée aux relations femmes-hommes dans un cadre professionnel, une formation sur le sexisme ciblée sur un collectif de travail peut-être mise en place par la Direction. Vous êtes victimes de sexisme, contactez vos représentants **FO**.

Equilibre vie personnelle – vie professionnelle

Tout refus de demande de temps partiel doit être expressément motivé.

Egalité salariale

- Les femmes ont tendances à moins bien négocier que les hommes leurs salaires d'embauche ...l'Accord sur l'égalité professionnelle renforce la vieille afin que le salaire médian à l'embauche soit équivalent.
- Un budget propre destiné à la résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est en place.



Parentalité

- Le congé parental d'éducation à temps plein peut-être pris par l'un des deux parents.
- A la suite d'un congé maternité, d'adoption ou parental, une reprise de travail à 80 % peut être rémunérée à 90 % et une reconstitution de salaire à temps plein pour le calcul des droits à la retraite est réalisable.
- Le parent 1 bénéficie d'absences autorisées rémunérées pour les examens médicaux obligatoires et les examens nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation (PMA). Le parent 2 peut bénéficier de trois absences rémunérées.

Des questions ? Besoin d'aide ?

Contactez vos représentants **FO** :

Isabelle Roux : 06 73 37 98 37

Mathias Verdière : 06 87 34 22 83

L'histoire des droits des femmes en quelques dates

- 1791** - Olympe de Gouges publie la « Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne ».
- 1907** - Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.
- 1909** - Congé de maternité de huit semaines sans rupture du contrat de travail.
- 1919** - Création du baccalauréat féminin
- 1924** - Création du baccalauréat unique
- 1938** - Les femmes peuvent s'inscrire à l'université... sans l'autorisation de leur mari.
- 1944** - Les Françaises obtiennent le droit de vote et d'éligibilité
- 1965** - Les femmes mariées peuvent exercer une profession, ouvrir un compte en banque... sans l'autorisation de leur mari
- 1970** - Autorité parentale partagée
- 1972** - Une loi sur le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 1974** - Première Secrétariat d'État à la condition féminine
- 1982** - La France organise sa première « Journée internationale des femmes »
- 1983** - Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 1984** - Congé parental et égalité des époux dans la gestion des biens du foyer et des enfants.
- 1992** - Loi sanctionnant l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail.
- 1995** - Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) remplacé en 2013 par Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes
- 2001** - Création du congé de paternité de onze jours.
- 2006** - Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- 2011** - Loi Copé-Zimmermann visant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises, étendue en 2020 au moins 250 salarié(e) s.
- 2014** - Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoyant notamment une interdiction d'accès à la commande publique pour les contrevenants
- 2016** - 1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle
- 2019** - Féminisation des noms de métiers et de fonctions
- 2020** - Généralisation de l'index de l'Égalité professionnelle

