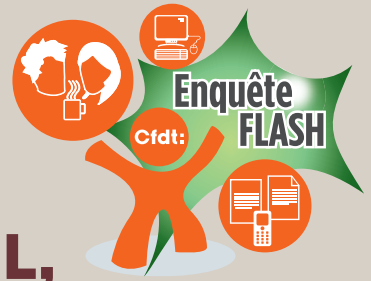




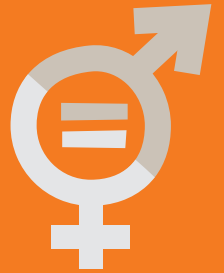
**ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉSULTATS

LE SEXISME AU TRAVAIL, SI ON EN PARLAIT ?



L'ESSENTIEL, C'EST VOTRE EXPRESSION !



**COMME NOUS NOUS Y ÉTIIONS ENGAGÉS,
NOUS VOUS EN RESTITUONS L'ANALYSE.**

Encore un grand merci pour votre participation !

**Toutes les régions sont représentées dans cette enquête avec une
région (AURA) deux fois plus mobilisée sur ce sujet que les autres.**

Nous restons à votre disposition pour vos demandes d'information et/ou recueillir vos avis.
La **CFDT** défendra vos conditions de travail et portera vos revendications auprès de la
Direction lors des négociations.

LA CFDT EST LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE À L'EFS.



Analyse des personnels ayant **répondu** à l'enquête.

La proportion de femmes et d'hommes ayant répondu à cette enquête est représentative de la population EFS.

- ➔ 72% de femmes.
- ➔ 28% d'hommes.

Comparaison des répondants par rapport à leur temps de travail.

- ➔ 87% d'entre eux sont en CDI. .
- ➔ 22% des personnels ayant répondu sont à temps partiel dont 98% sont des femmes.



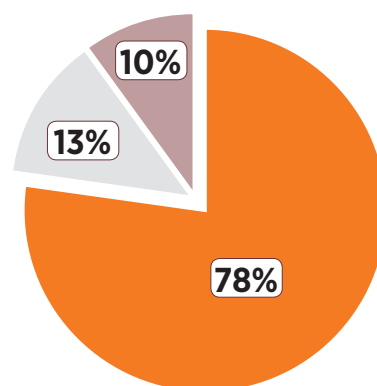
Concernant des **discriminations** liées au sexe ou à l'orientation sexuelle.

- ➔ 2% des personnels répondants disent avoir ressenti une réticence à leur encontre de la part de leur hiérarchie
- ➔ 1,6% de la part de leurs collègues du fait de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.

➔ Ces chiffres sont heureusement assez bas.



Lors de votre recrutement et/ou de vos entretiens professionnels, vos projets de parentalité ont-ils été évoqués ?



■ non ■ oui ■ je ne m'en rappelle pas

Rappel de la loi :

Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail.

Le Code du Travail (art. L.1132-1) interdit toute distinction entre salariés fondée notamment sur :
le sexe - les mœurs - l'orientation et l'identité sexuelle - la situation de famille - la grossesse...

En tant que salarié-e, vous a-t-on déjà reproché de ne pas concilier efficacement vie professionnelle et vie privée ?

- ➔ 14% des personnels affirment que oui dont 79% sont des femmes.

🔴 Dans votre lieu de travail actuel, pensez-vous que votre sexe ou votre orientation sexuelle puisse freiner votre déroulement de carrière (*formation, promotion, mutation*) ?

➡ 9% le pensent dont 83% de femmes. ➡

Là aussi ce chiffre est relativement bas. Par contre, cette crainte est très majoritairement relayée par des femmes.

🔴 Dans votre environnement de travail, diriez-vous que le sexisme est banalisé, voire justifié par la culture d'entreprise/administration ou le secteur d'activité ?

➡ 10% pensent que oui dont plus de 80% de femmes. ➡

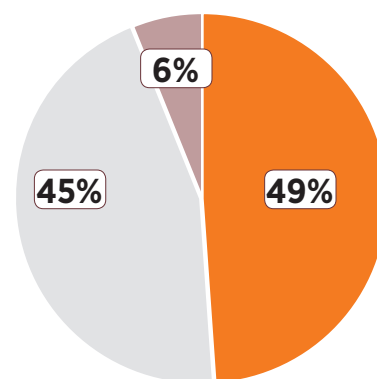
Les répondants témoignent donc que le sexisme n'est pas un sujet banalisé à l'EFS.



Concernant concernant les **comportements** sexistes au travail .

🔴 Dans votre environnement de travail, entendez-vous des blagues ou propos sexistes ou liés à l'orientation sexuelle ?

■ quelques fois ■ jamais ■ souvent

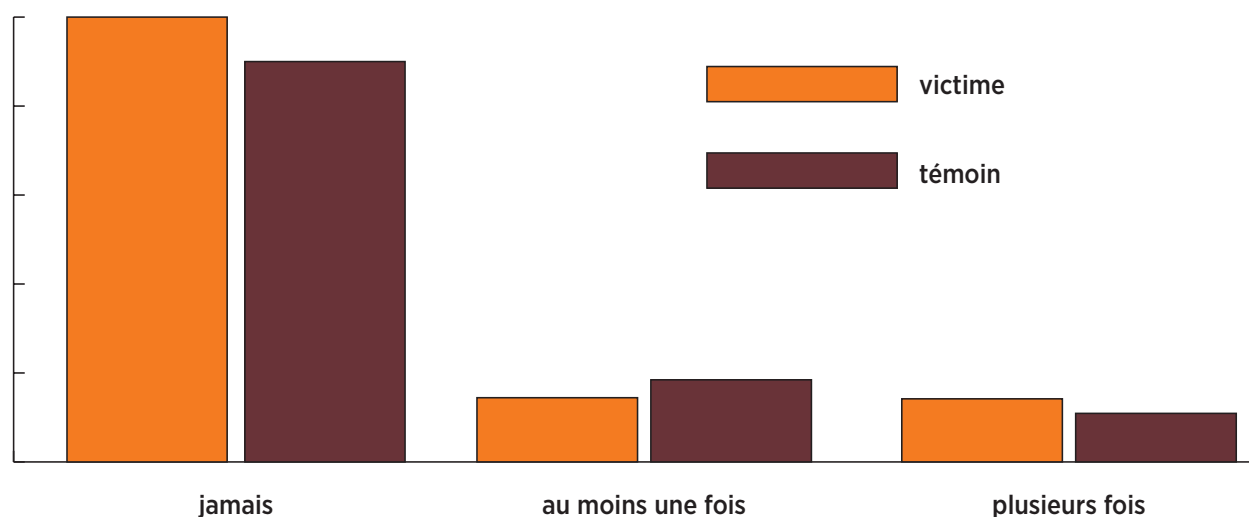


🔴 Dans votre environnement de travail, y a-t-il des images que vous estimez gênantes, dégradantes, à connotation sexuelle (par exemple affiches, calendriers à caractère pornographique) ?

➡ 4% répondent oui dont 71% de femmes. ➡

C'est un chiffre certes très bas mais difficilement entendable dans la mesure où ce genre d'image n'a tout simplement pas sa place au travail et devrait donc être retirée.

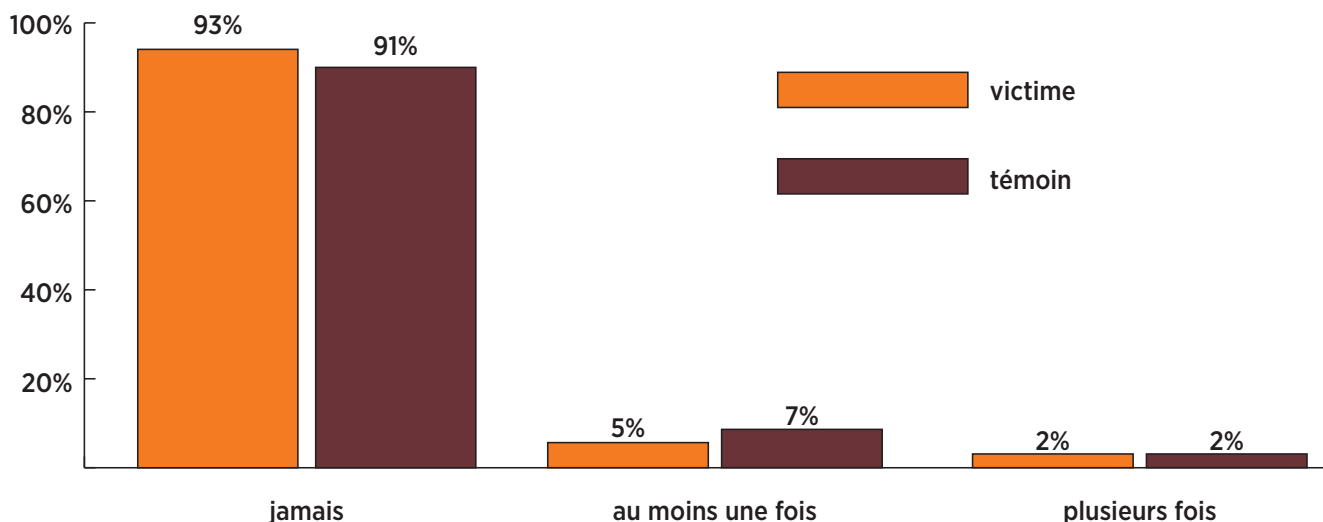
🔴 Au travail, avez-vous déjà été victime ou témoin d'attitudes à connotations sexuelles, sans contact physique (*regard insistant, sifflement, jugement sur la tenue vestimentaire*), qui vous mettent mal à l'aise ?



➔ 5% ont été plusieurs fois victime (83% de femmes) et 11% (94% de femmes) l'ont été au moins une fois.

➔ 13% ont été plusieurs fois témoin (79% de femmes) et 18% (71% de femmes) l'ont été au moins une fois.

👉 Au travail, avez-vous été victime ou témoin de contacts physiques ou gestes non consentis (caresse sur les mains, dans les cheveux, le dos, frôlement ...)?



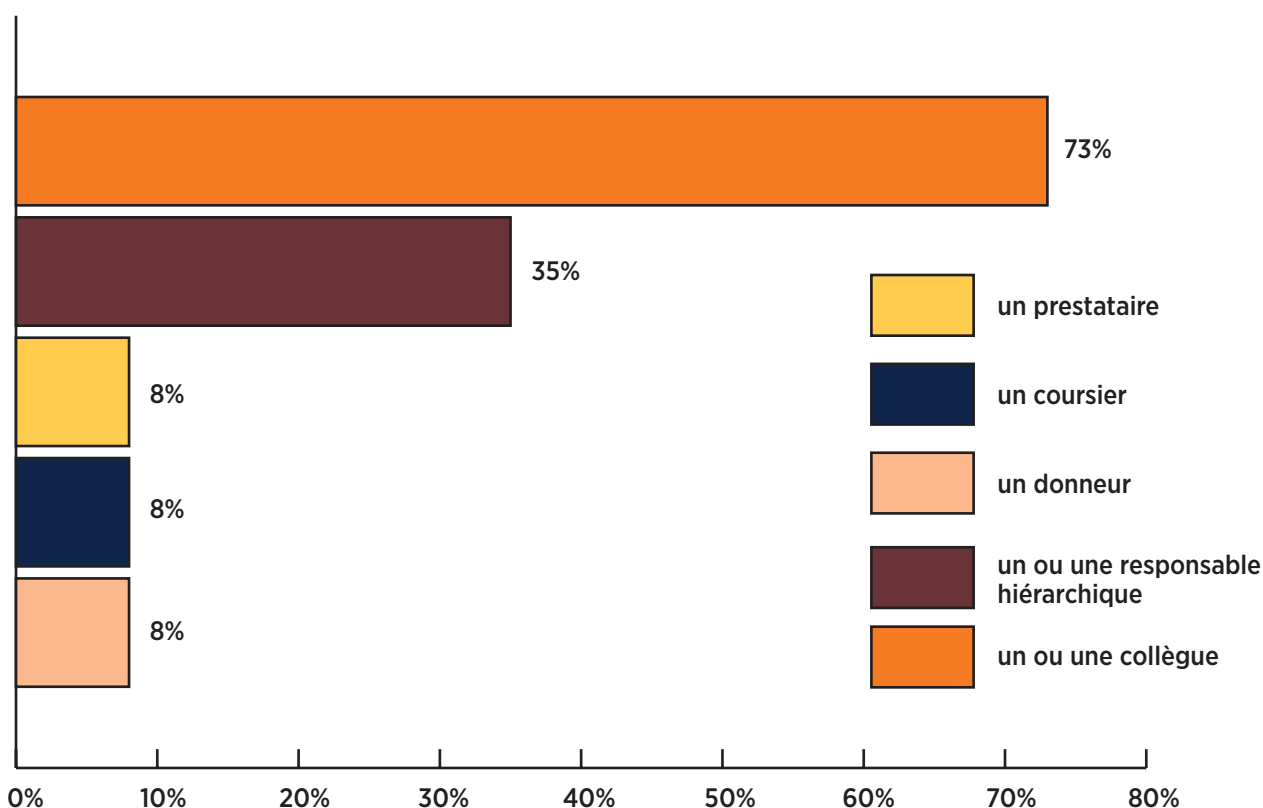
Témoin, vous êtes couverts par le Code du Travail, agissez : INTERDICTION D'ÊTRE SANCTIONNÉ POUR AVOIR TÉMOIGNÉ

Article L1153-3 du Code du travail :

✦ Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

✦ Ces sanctions sont « nulles » (article L1153-4 du Code du travail), c'est-à-dire qu'elles doivent être annulées. Toutefois, si le/la salarié-e licencié-e refuse la réintégration, il/elle doit être indemnisé-e;

👉 20 % des répondants disent avoir subi ou/et assisté à des agissements sexistes et/ou sexuels dont les auteurs sont :

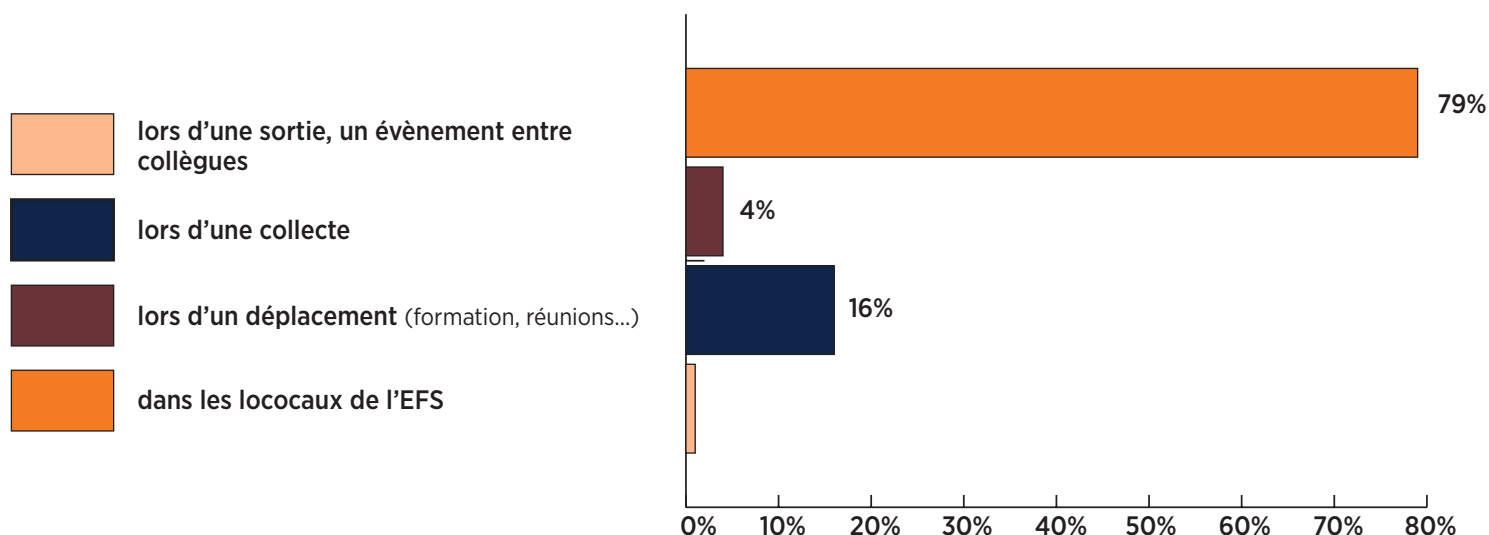


Au travail, avez-vous été victime ou témoin de baisers forcés ou d'attouchements non consentis sur l'une des zones suivantes : seins, cuisses, fesses ou sexe ?

➔ 5 personnes disent avoir été témoins de tels actes.

➔ 5 en ont été victimes au moins une fois et 1 personne en a été victime plusieurs fois.

♦ Alors que peu de répondants se déclarent témoins ou victimes, 20% d'entre eux situent le lieu de l'agissement.



♦ Suite à ces faits, seulement 20% ont alerté quelqu'un, avec dans l'ordre :

1 - Un ou des collègues

2 - La hiérarchie

3 - Des proches

4 - Autres (DRH, cellule psychologique...)



Pour rappel :

Au sein de la CFDT, les Délégués Syndicaux et élus au CSE sont formés et experts sur le sujet : saisissez-les pour vous accompagner dans vos démarches.

De plus :

Depuis le 1er janvier 2019, chaque Comité Social et Economique (CSE) doit désigner en son sein, un ou une référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE L. 1154-2

♦ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 et L1154-4 [les articles qui interdisent le harcèlement moral et le harcèlement sexuel].

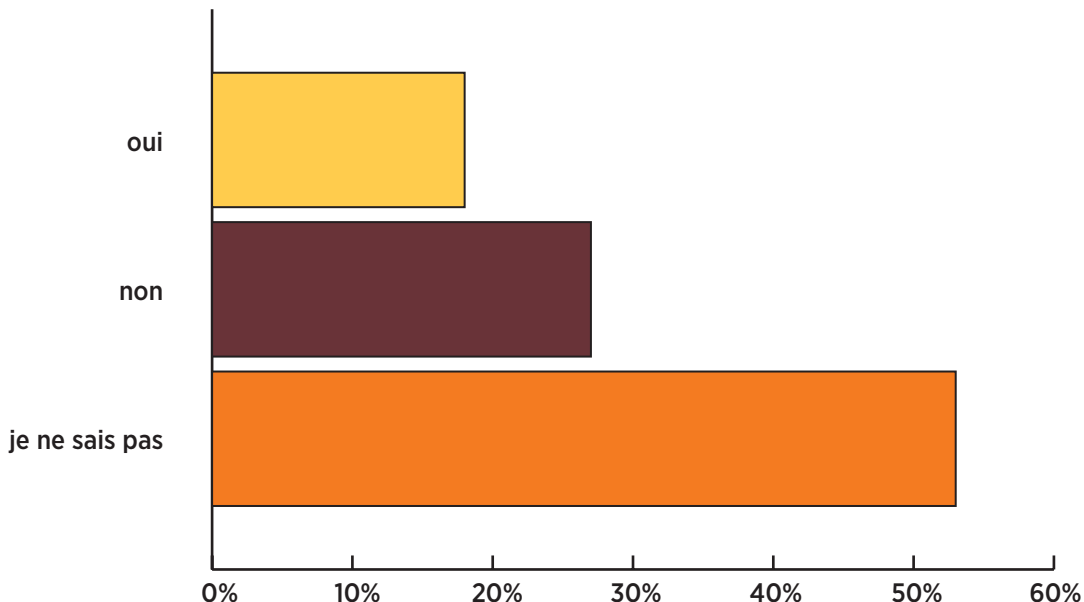
♦ Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

♦ L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

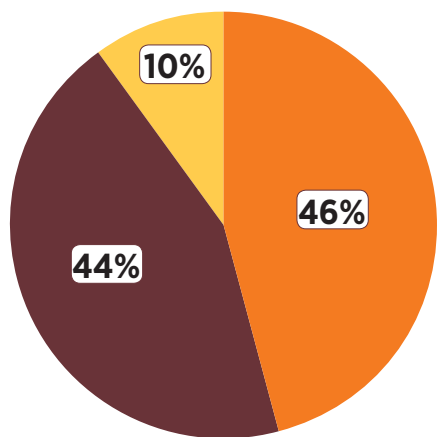
Il est souvent décrit une certaine **omerta autour de comportements sexistes voire homophobes**. Une banalisation de certains comportements : « il est comme ça ! ». Certaines et certains vont jusqu'à changer d'activité voire de régions pour quitter cette violence.

Parfois, la hiérarchie n'aide pas, couvre, voire conforte des comportements déviants.

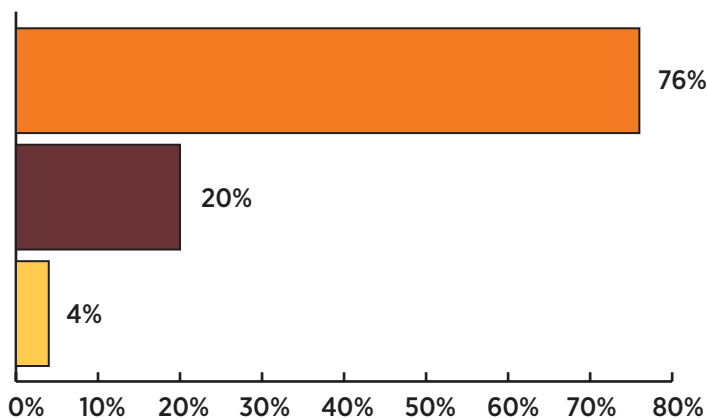
Selon vous, est-ce que vos managers ont suivi une formation sur ces sujets et est-ce que vous pouvez leur en parler facilement ?



À votre connaissance, existe-t-il une procédure à suivre à l'EFS en cas de violences sexistes et sexuelles ou de risques psychosociaux au travail (nom d'un ou une référent-e ? N° dédié ? ...) ?



Le règlement intérieur de l'EFS, mentionne-t-il "les violences sexistes et sexuelles au travail", leur prévention et les sanctions encourues par l'auteur-e des faits ?





RAPPEL :

Une victime d'agression sexuelle peut porter plainte (*dans un commissariat par exemple*) contre l'auteur des faits.

♦ Il s'agira alors de droit pénal.

Elle peut aussi se retourner contre son employeur (*qui n'est pas nécessairement l'auteur des faits*) qui aurait manqué à ses obligations de protection de son ou salarié.e.

♦ Dans ce cas, elle saisira le Conseil de prud'hommes en invoquant le droit du travail.



EN CONCLUSION :

Même si les dérives en matière de comportements sexistes, harcèlement sexuel ou discrimination liée au sexe ou à l'orientation sexuelle semblent très minoritaires à l'EFS, il est important de réaffirmer la lutte contre ces agissements, notamment en soutenant les victimes et en les aidant à parler pour dénoncer leurs agresseurs.

Vos élus CFDT sont là pour vous aider, n'hésitez pas à les solliciter !



MERC! A TOÛTES ET TOÛS !





L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

JOB

à la carte



Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans Cfdt Magazine.

Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt:

en 1 clic!

Notre plateforme multimodale d'e-learning est accessible via l'espace adhérent. Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"

Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Partage de TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !