



réseau Agir sur le Travail S3C Bretagne

1^{er} mars 2023

Le réseau sentinelles

Le réseau, les thématiques et actions

[www.cfdt3cbretagne.fr/category/sentinelle/
bretagne@f3c.cfdt.fr](http://www.cfdt3cbretagne.fr/category/sentinelle/bretagne@f3c.cfdt.fr)

agenda

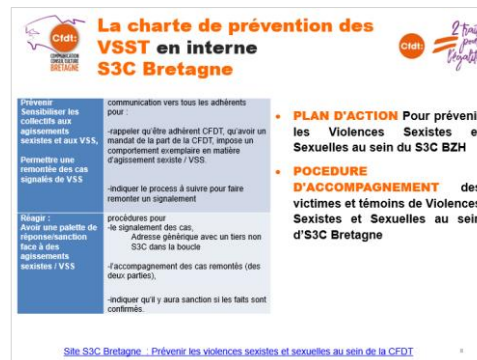



8 mars 2023, des outils de com à votre disposition

[Egalité professionnelle : les outils du réseau Sentinelles de la F3C](#)

Il s'agit d'outils de communication concernant l'égalité professionnelle F/H,

Au besoin, n'hésitez pas à les utiliser, ils peuvent vous faire gagner du temps dans vos actions syndicales.

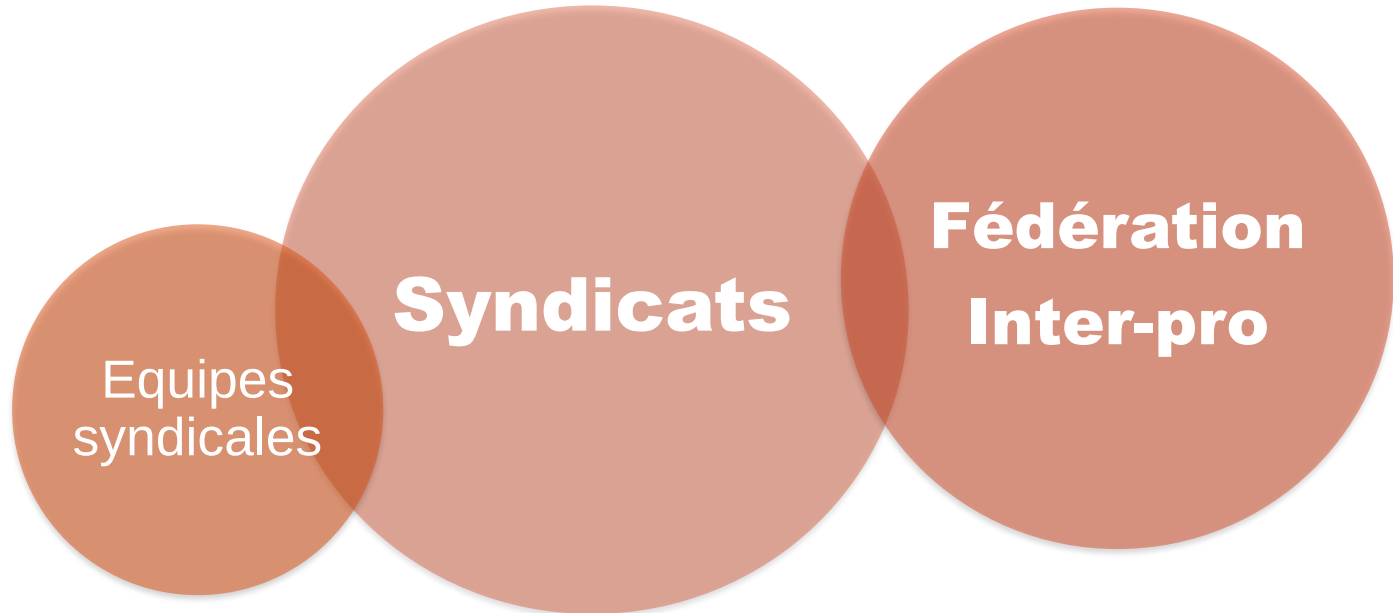


La charte de prévention des VSST en interne S3C Bretagne

Prévenir sensibiliser les collectifs aux agissements sexistes et aux VSST, Permettre une remontée des cas signalés de VSST	communication vers tous les adhérents pour : -rappeler qu'être adhérent Cfdt, qu'avoir un mandat de la part de la Cfdt, impose un comportement exemplaire en matière d'agissement sexiste / VSST. -indiquer le process à suivre pour faire remonter un signalement	• PLAN D'ACTION Pour prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles au sein du S3C BZH • POCEDURE D'ACCOMPAGNEMENT des victimes et témoins de Violences Sexistes et Sexuelles au sein d'S3C Bretagne
Réagir : Avoir une palette de réponse/sanction liée à des agissements sexistes / VSST	procédures pour le signalement des cas. - Adresse générique avec un tiers non S3C dans la boucle -l'accompagnement des cas remontés (des deux parties). -indiquer qu'il y aura sanction si les faits sont confirmés.	

[Site S3C Bretagne : Prévenir les violences sexistes et sexuelles au sein de la Cfdt](#)

Un réseau de 33 sentinelles



La Sentinelle assure le lien entre son syndicat, la F3C et les équipes d'entreprises sur tous les sujets de l'égalité professionnelle.

Sentinelle : le rôle

Le rôle de la Sentinelle dans son syndicat:

- **anime et suscite une dynamique sur l'égalité professionnelle.**
- **fait remonter et reçoit des informations à son syndicat.**
- **intervient sur la problématique de l'égalité professionnelle.**
 - **Exemple : formation de DS organisée par le syndicat.**
- **veille à la mixité dans les structures.**
 - **Exemple : elle veille à l'application de la mixité proportionnelle sur les listes de candidatures.**

Le rôle de la Sentinelle auprès des équipes d'entreprise

- **accompagne les équipes d'entreprises lors des négociations sur un accord égalité professionnelle, sur les NAO, sur la formation...sur toutes négociations où le genre intervient dans les données.**
- **aide à analyser les tableaux chiffrés et à mettre en place des plans de négociation.**
- **répond aux questions des équipes concernant l'égalité professionnelle, l'application de la mixité des listes, le harcèlement sexuel, le plafond de verre...**
- **ne fait pas à la place des équipes d'entreprise.**

8 mars 2023, des outils de com à votre disposition

Egalité professionnelle : les outils du réseau Sentinelles de la F3C

Il s'agit d'outils de communication concernant
l'égalité professionnelle F/H,

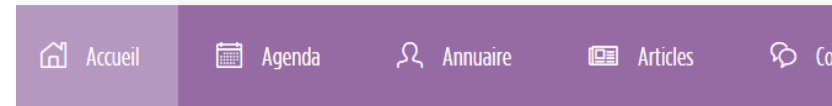
Au besoin, n'hésitez pas à les utiliser, ils peuvent
vous faire gagner du temps dans vos actions
syndicales.

Partages des bonnes pratiques

Via le site du syndicat

[SENTINELLE – Syndicat CFDT
3C Bretagne](http://SENTINELLE – Syndicat CFDT 3C Bretagne)
(cfdt3cbretagne.fr)

Au travers d'ARC



[CFDT – Accueil \(arc.cfdt.fr\)](http://CFDT – Accueil (arc.cfdt.fr))

Via le site de la fédération

CFDT – Sentinelles
(f3c.cfdt.fr)

> Document sur la définition du harcèlement et des agissements sexistes, la prévention et son importance dans les entreprises et cela pour tous les acteurs, comment traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise ?

> la CFDT ne signe pas l'accord de branche relatif à l'égalité pro

> TRACT IVG : UN DROIT, UNE LIBERTÉ POUR TOUTES

Une réalisation S3C Bretagne



DETECTONS LES VIOLENCES CONJUGALES !

Créé en Amérique latine, le violentomètre a été repris par plusieurs associations de luttes contre les violences faites aux femmes. La CFDT a choisi de l'aborder sous l'angle du couple, sans parti pris sur sa composition.

La F3C CFDT vous propose un outil pour vous aider à évaluer la situation que vous vivez.

A la violence physique, il faut ajouter la maltraitance psychologique qui est aussi une violence. L'identifier n'est pas chose aisée. Elle s'inscrit dans un climat qui se dégrade. On peut tous en être victime sans s'en apercevoir. Et de la même manière, certains agresseurs ne s'en rendent pas compte.

Rappelons que 72% des victimes de violences conjugales sont des femmes.

Grand soleil quand la personne qui vit avec vous...	Respecte vos décisions et vos goûts. Accepte vos amis, votre famille. A confiance en vous. Est contente quand vous vous sentez bien. S'assure de votre accord pour ce que vous faites ensemble.
Vigilance quand la personne qui vit avec vous...	Vous ignore des jours entiers sous la colère. Vous fait un chantage affectif. Se moque de vous en public. Vous manipule. Fait des crises de jalousie en permanence. Contrôle vos sorties, vos habits, ... Fouille votre téléphone, vos courriers... Insiste pour que vous envoyiez des photos intimes. Vous isole de vos proches.
Protégez-vous et demandez de l'aide quand la personne qui vit avec vous...	Vous traite de « dingue » quand vous lui faites des reproches. S'énervé brutalement lorsque quelque chose lui déplaît. Vous pousse, vous gifle, vous secoue ou vous frappe. Vous fait un chantage affectif au suicide. Vous touche les parties intimes sans votre consentement. Menace de diffuser des photos intimes de vous. Vous oblige à regarder des scènes pornographiques. Vous oblige à avoir des relations sexuelles.

En cas de suspicions, **consultez [Violence conjugale](#) | [service-public.fr](#) ou appelez le 3919.**

Pour mener ce combat et bien d'autres, venez en discuter avec la CFDT.



F3CCFDT



F3C.CFDT.FR



F3c@f3c.cfdt.fr



IDENTIFIONS LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le sexisme ordinaire, le sexisme bienveillant, le sexisme hostile et les stéréotypes de genre, ce n'est pas simple de s'y retrouver.

La F3C CFDT vous propose un outil pour vous aider à évaluer votre situation personnelle.

Les différents exemples ci-dessous prennent de l'ampleur par leur répétition, leur intensité, leur caractère systématique. **Rappelons qu'une femme sur deux a déjà été confrontée à du sexisme en entreprise.**

Grand soleil quand ...	Je m'exprime librement. Je suis parfaitement intégrée dans l'équipe. Je suis écouté à l'équivalent de mes collègues masculins. Mon travail est analysé factuellement. Ma tenue vestimentaire ne donne pas lieu à des remarques.
Vigilance quand ...	Les communications d'équipe ne semblent s'adresser qu'à des hommes. Je suis très souvent interrompue. Je suis très souvent chargée de prendre les notes de la réunion, de faire le café... On m'attribue souvent les tâches basiques. Je suis souvent mise à l'écart de certains sujets sans avoir été sollicitée. Je suis surprotégée. Mes idées sont souvent récupérées par un homme. Mon manager a souvent des remarques négatives sur mon travail sans point factuel. On m'impose une familiarité unilatérale : « coucou ma puce ». On m'appelle par mon prénom alors que mes collègues masculins leur nom est associé à leur prénom. J'ai droit à des réflexions liées « à ma charge familiale ». Je reçois des réflexions sexistes (« la salade, c'est un truc de gonze »).
Demande de l'aide aux RH ou à un représentant du personnel quand ...	On ne me laisse pas prendre la parole en réunion. Je suis la seule ne pas être conviée aux réunions d'équipe. Mon supérieur me rabaisse constamment devant mes collègues. J'ai droit à des blagues grivoises, qu'elles me soient destinées ou pas. Je reçois des remarques humiliantes : « Bah alors, t'as tes règles ? ». On me demande de mettre ma jupe « qui me va si bien ». Pour éviter toute remarque déplacée, je ne m'habille pas comme je le souhaiterais. Des images gênantes sont affichées dans les bureaux. On me fait des « avances » sans respecter mon consentement. On m'impose une proximité intrusive, des gestes non consentis, une relation sexuelle non consentie.

En cas de suspicions, **consultez vos RH ou vos représentants du personnel.**

Pour mener ce combat et bien d'autres, venez en discuter avec la CFDT.



F3CCFDT



F3C.CFDT.FR



F3c@f3c.cfdt.fr

La charte de prévention des VSST en interne S3C Bretagne

**Prévenir
Sensibiliser les
collectifs aux
agissements
sexistes et aux VSS,**

**Permettre une
remontée des cas
signalés de VSS**

**Réagir :
Avoir une palette de
réponse/sanction
face à des
agissements
sexistes / VSS**

communication vers tous les adhérents pour :

-rappeler qu'être adhérent CFDT, qu'avoir un mandat de la part de la CFDT, impose un comportement exemplaire en matière d'agissement sexiste / VSS.

-indiquer le process à suivre pour faire remonter un signalement

procédures pour

-le signalement des cas,
Adresse générique avec un tiers non S3C dans la boucle

-l'accompagnement des cas remontés (des deux parties),

-indiquer qu'il y aura sanction si les faits sont confirmés.

- **PLAN D'ACTION** Pour prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles au sein du S3C BZH
- **POCEDURE D'ACCOMPAGNEMENT** des victimes et témoins de Violences Sexistes et Sexuelles au sein d'S3C Bretagne