

Fiche n° 4 : Égalité entre les femmes et les hommes

La CGT propose...

L'effectivité du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, en recrudescence, se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribuées), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous-représentation des femmes dans les exécutifs). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres. La CGT a adopté une charte égalité le 30 mai 2007 pour impulser l'égalité en interne dans nos organisations et en externe dans nos actions.

En France, de nombreuses dispositions – peu ou pas du tout appliquées – ont été prises depuis 1972.

Deux principes fondamentaux ont été instaurés :

- le principe du « à travail de valeur égal, salaire égal » pour des emplois de valeur comparable ;
- la notion de discrimination indirecte qui définit la discrimination en fonction du résultat et non de l'intention.

On retrouve ces principes au niveau européen et international (convention n° 100 de l'OIT de 1951).

Des outils de négociation ont été instaurés en entreprise et notamment :

- un rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes ;
- l'obligation de mettre en place des mesures de suppression des écarts de rémunération ;
- une pénalité pour les entreprises sans accord ni plan d'action qui impose un salaire égal.

De nombreuses actions ont lieu devant les tribunaux permettant aux femmes d'obtenir réparation pour les préjudices causés par les discriminations

sexuelles (augmentation de rémunération, évolution de carrière, dommages-intérêts, etc.).

Quelques chiffres sur cette situation

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école (dans l'enseignement supérieur il y a 55,4 % de femmes) ; elles restent cependant majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières techniques et scientifiques (27 % dans les écoles d'ingénieurs).

La féminisation de l'encadrement se poursuit lentement mais, pour autant, les inégalités et le plafond de verre demeurent.

Les inégalités sont aussi nombreuses entre les femmes elles-mêmes : certaines (c'est très positif) accédant à des niveaux de diplômes et d'emplois inaccessibles aux générations précédentes tandis qu'une grande partie se retrouve plus enfermée qu'avant dans des emplois du bas de l'échelle, voire très précaires.

La concentration de femmes est manifeste dans certains métiers de soins et de services ; la moitié des emplois occupés par des femmes sont regroupés dans douze familles professionnelles sur 87 (aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées au nettoyage, infirmières, professeures...) alors que 50 % des hommes travaillent dans 20 familles professionnelles.

Dans la fonction publique les femmes sont largement majoritaires (61 %) mais sont plus rares dans les emplois de direction : 28 % dans la fonction publique d'État, 39 % dans la fonction publique territoriale et 41 % dans la fonction publique hospitalière. D'une manière générale, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes.

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public : plus de 80 % des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes dans des emplois peu qualifiés ; or qui dit temps partiel dit aussi salaire partiel, carrière et retraite partielles.

Des inégalités de salaire persistent en France : 27 % en moyenne sur les rémunérations annuelles

pouvant aller jusqu'à 40 %, en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et aux promotions.

Si on ne tient compte que du travail à temps complet, le salaire mensuel moyen net d'une femme est inférieur de 19,3 % à celui d'un homme dans le secteur privé et semi public et l'écart est encore plus important chez les cadres.

En moyenne, les pensions de droits directs sont inférieures de 40 % pour les femmes par rapport aux hommes, 56 % des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse et deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65, 66 ou 67 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

Malgré sa progression, le taux d'activité des femmes chute avec le nombre d'enfants. Les tâches domestiques et les charges familiales continuent à être largement assurées par elles.

98 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes ; elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Les violences sexistes et sexuelles sont toujours très présentes au travail comme dans la vie ; 5 % des viols sont commis sur le lieu du travail, une salariée sur 4 a souffert de gestes déplacés.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Une démarche syndicale appuyée sur la consultation des salariés, en premier lieu des femmes elles-mêmes, pour faire émerger à l'appui des analyses de la CGT, les questions qui font problème et celles qu'il faut prioritairement faire avancer.

Obtenir la consultation systématique des différentes instances⁽¹⁾ représentatives en charge de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet ou proposition de loi, ou tout nouveau dispositif touchant aux réalités du travail, de l'emploi et des salaires, afin d'examiner leurs conséquences en matière d'égalité.

Imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération⁽²⁾, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisis⁽³⁾.

Exiger de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les métiers à prédominance féminine⁽⁴⁾.

Adopter des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.

Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière.

Sanctionner les employeurs qui discriminent.

Instaurer une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.

Limiter les temps partiels, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 heures par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux...

(1) Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Défenseur des droits, service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

Former l'ensemble des négociatrices et négociateurs patronaux et syndicaux salarié-e-s, et des représentant-e-s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.

Rendre le congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire)⁽⁵⁾.

Porter le congé paternité à un mois intégralement rémunéré et obligatoire.

Organiser et développer un service public de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous⁽⁶⁾, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

Garantir une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.

Garantir la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite.

Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise) et dans les conseils des prud'hommes.

La CGT, avec la CSI, revendique la mise en place d'une nouvelle norme OIT contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 24.