

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La recherche de l'égalité professionnelle s'appuie d'abord sur les constats d'inégalités au travail. Mais parce que ces inégalités sont la conséquence d'une société encore marquée par la domination masculine, notre Union s'inscrit dans le combat féministe qui vise à bannir cette hiérarchie sociale plaçant les hommes devant les femmes. Pour y parvenir, s'appuyer sur les lois existantes est important mais pas suffisant. Contraindre les employeurs à appliquer des mesures d'urgence, par le biais des accords égalité professionnelle, est une nécessité en plus de celle d'agir quotidiennement sur les lieux de travail contre toutes les manifestations du sexisme. Car si les lois existent, les inégalités perdurent et elles mettent donc en cause leurs applications restreintes comme leurs insuffisances. De plus, la législation en termes d'égalité professionnelle ne concerne que le secteur privé, ce qui exclut toute la fonction publique pourtant concernée par les inégalités entre femmes et hommes. La question qu'il lui soit appliqué les mêmes obligations est donc posée, comme il est nécessaire de renforcer tous les critères actuels des lois égalité professionnelle.

Recrutement

Plus de 8 millions de personnes en France vivent sous le seuil de pauvreté, et une part importante sont des femmes, notamment en situation de temps partiel contraint, isolées ou ayant à charge seules des enfants... Aller vers une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les différents secteurs professionnels est un objectif fondamental pour obtenir l'égalité.

Nous revendiquons :

- la publication non genrée des postes à pourvoir, avec poste ouvert femme/homme, la formulation des attentes de l'employeur non genrée, l'intitulé du poste annoncé au féminin et au masculin ;
- la fixation d'objectifs de recrutements femmes et hommes dans chaque filière au moins égaux à l'existant dans l'entreprise ou le secteur considéré avec définition d'un plan de progression pour atteindre une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers. Il s'agit par là de réduire les éventuelles ségrégations dans l'emploi ;
- L'interdiction du recrutement sur des emplois à temps plein, avec interdiction du temps partiel imposé par des mesures contraignantes pour y parvenir : arrêt de toute forme d'exonération de cotisations patronales sur le temps partiel et cotisations sociales patronales à taux plein sur le temps partiel. Le temps partiel doit resté un droit individuel de chaque salarié-e ;
- la formation des personnes chargées du recrutement à l'égalité professionnelle et au rejet des stéréotypes, la parité des jurys de recrutements ;
- un pourcentage de recrutement, dans les filières où les femmes sont moins présentes, égal à la hauteur minimale de la présence des femmes à la sortie des écoles et filières correspondantes et la diversification des filières de recrutement ;
- la résorption de la précarité passe par un nouveau statut du ou de la salarié-e.

Salaires

Les inégalités salariales sont de trois ordres : celles existantes pour un travail à niveau égal, celles liées à la moindre valorisation des métiers « féminins », et celles issues de la structure de l'emploi, c'est-à-dire la

place des femmes et des hommes dans la hiérarchie des métiers et des salaires associés, au sein des entreprises et/ou des secteurs professionnels.

Nous revendiquons :

- des mesures concrètes pour diminuer les écarts de salaires entre femmes et hommes avec la définition de budget annuel de rattrapage avec mesures collectives de rattrapage pour les femmes ;
- la continuité des augmentations salariales pendant la période de maternité ou d'adoption, et de congé parental par l'attribution de la moyenne des augmentations générales et individuelles accordées ;
- un travail des commissions égalité professionnelle sur la formule travail de « valeur égale ». Pour nous, il s'agit d'un niveau de qualification et de contraintes égales, et d'imposer un éventuel rattrapage des salaires, qui doit jouer sur le salaire global ;
- dans les négociations salariales, des mesures pour les bas salaires, et des mesures d'augmentation en montant fixe et pas seulement en pourcentage (qui augmentent le différentiel hommes-femmes, cadres non/cadres...) ;
- la réduction de la partie variable par rapport à la partie fixe en intégrant progressivement le variable dans le fixe.

Formation

La formation est le complément essentiel des évolutions pour la présence des femmes dans les différents secteurs professionnels, la loi prévoit que des dispositifs peuvent être mis en place pour aider à réaliser l'égalité professionnelle.

Nous revendiquons :

- l'accès des femmes aux formations qualifiantes au moins équivalentes au taux de féminisation de l'entreprise ;
- une représentation équilibrée entre hommes et femmes dans la formation professionnelle continue interne et externe ;
- des formations professionnelles favorisant la mixité dans les métiers ou postes avec la création de parcours professionnels internes permettant d'améliorer la répartition des sexes dans les métiers ;
- des formations adaptées aux horaires de travail et éventuels temps partiels ;
- des formations décentralisées au plus près des salarié-es ;
- des formations dispensées à tou-tes les salarié-es contre les attitudes sexistes, homophobes, racistes.

Promotion

La promotion est un facteur essentiel dans la reproduction des inégalités : dévalorisation des métiers majoritairement féminins, non respect de la proportionnalité des genres dans la politique de promotion, plafond de verre indépassable même pour les cadres supérieures femmes, retards accumulés et jamais rattrapés dans les carrières...

Nous revendiquons :

- l'égalité d'accès à la promotion avec la transparence en amont et des procédures égalitaires
- une procédure de recours définie sur le refus d'une promotion ;
- le respect des proportions femmes/hommes dans les promotions par rapport au nombre de salarié-es de la catégorie de départ (ex : 100 femmes / 100 hommes dans la catégorie de départ, 20 promotions annoncées : 10 femmes et 10 hommes sont promus) ;
- des budgets spécifiques égalité professionnelle, dans le cadre des négociations annuelles ;obligatoires (NAO), pour corriger la structure de l'emploi et permettre à plus de femmes d'accéder à une promotion. Ces budgets sont définis en plus du budget normal de promotion ;

- la mesure des carrières des femmes et des hommes avec un plan d'action pour rattraper les retards de carrière des femmes ;
- au moins une promotion garantie au bout de 10 ans d'ancienneté pour toutes et tous ou une augmentation de salaire équivalente à une promotion (minimum 150 euros par mois) ;
- un taux de promotion des femmes et des hommes en retour d'absence (congés maternité ou parental ou adoption) et/ou à temps partiel, au moins égal au taux de promotion dans l'entreprise.

Articulation vie privée / vie professionnelle

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle est dépendante pour les femmes de l'inégale répartition du travail domestique. La loi n'impose rien aux patrons en matière d'articulation entre la vie privée et professionnelle, alors qu'il s'agit d'un élément important de la bataille pour l'égalité professionnelle.

Nous revendiquons :

- un service public à la petite enfance, de garde d'enfants avec des crèches collectives et un réseau d'aides maternelles sur le lieu de domicile ;
- la gratuité des dispositifs de garde d'enfants ;
- la prise en compte de la situation de parentalité pour les horaires de travail, attribution de congés et de temps partiel choisi avec priorité aux familles monoparentales ;
- la réduction du temps de travail à 32 h pour toutes et tous.

Conditions de travail et santé

Les conditions de travail, de plus en plus détériorées par des horaires élargis ou décalés, par des temps de travail non reconnus ou par la culture du présentisme imposée aux cadres, demeurent un élément essentiel des préoccupations des femmes au travail et des difficultés rencontrées. De plus, les attaques contre les droits des femmes à disposer librement de leur corps sont incessantes. Les revendications des mouvements féministes sont plus que jamais d'actualité.

Nous revendiquons :

- la prise en compte spécifique en CHSCT de la présence des femmes dans les services et de la lutte contre la pénibilité (charges, stress, stabilité des horaires de travail...) ;
- le respect des horaires de travail et délais de prévenance pour tout changement ;
- le respect de l'accès au temps partiel choisi et du retour à temps plein, qui se font sur les mêmes postes et sur le même lieu de travail ;
- une analyse approfondie en CHSCT des demandes de temps partiels avec publication annuelle par tranche d'âge et par secteur d'activité ;
- la reconnaissance de toutes les violences au travail et leurs prises en compte par l'utilisation systématique des procédures hygiène et sécurité : déclaration d'accident, convocation de CHSCT extraordinaire, ordre de jour des CHSCT (notamment pour tous les problèmes liés au rapport avec le public)... même chose sur les violences liées au harcèlement ;
- lors des réorganisations, la prise en compte des personnes éloignées du service (maternité, paternité, adoption, congé parental) et prise en compte de la situation familiale ;
- la création et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans le système de santé et la gratuité de tous les actes de santé relatifs à la libre disposition de leur corps ;
- l'abrogation de la loi Hôpital Santé Territoire et le retour à des services de santé de proximité géographique : hôpital, centre IVG, maternité, Centres d'Hébergement... ;
- la prise en charge et un accompagnement de qualité et de proximité de l'IVG ;
- le remboursement des contraceptifs à 100 %.

Retraite

La contre réforme de 2010 n'a rien réglé des inégalités femmes / hommes en matière de retraite. Ce n'est pas la prise en compte des indemnités journalières de congé maternité dans la cotisation retraite qui modifiera par exemple notablement les écarts de retraites. En 2004, la retraite des femmes représentent

62% de celle des hommes. 50 % des femmes retraitées ont moins de 900 euros contre 20 % des hommes. En 2007, 70 % des retraité-es du régime général percevant le minimum contributif sont des femmes.

Nous revendiquons :

- aucune retraite inférieure au Smic ;
- l'annulation de la décote ;
- le droit à la retraite à 60 ans et 55 ans pour pénibilité ;
- la majoration du taux de cotisation retraite employeur pour les emplois à temps partiel sur une base de taux plein ;
- demander le maintien des dispositifs préférentiels pour les femmes tant que l'égalité salariale, et l'égalité de prise en charge des enfants n'est pas réalisée en particulier les bonifications et majorations existant avant la réforme de 2003 ;
- pour une révision des pensions de réversion prenant en compte les nouvelles formes familiales, notamment le pacs, et l'état des différences maintenues dans les carrières entre hommes et femmes.

Violences sexistes

Les conséquences des comportements sexistes sont nombreuses, et les violences sont variées dans leur expression (de la blague à répétition aux viols, coups pouvant provoquer la mort). L'entreprise n'échappe pas aux conséquences de ces comportements, le syndicalisme doit agir face à ces violences.

Nous revendiquons :

- la prise en compte des violences sexistes au travail, y compris psychologiques, comme accident du travail ;
- des campagnes de prévention obligatoires et régulières pour des comportements non sexistes dans l'entreprise ;
- une procédure de signalement et action en justice si nécessaire lors de discriminations ;
- la mise en oeuvre de mesures spécifiques si besoin en cas de violences (notamment conjugales) et prises en charge par l'entreprise de l'accompagnement de la victime (assistant-e social-e, logement, soutien financier, mobilité si nécessaire...).

Femmes immigrées ou issues de l'immigration, femmes étrangères, femmes sans papiers...

Avec des difficultés plus grandes pour trouver un emploi, une formation, un logement et vivre dignement, les femmes immigrées (avec ou sans papiers) comme celles issues de l'immigration subissent des discriminations « croisées » (genre, ethnique, classe) et connaissent des conditions d'emplois inacceptables dans des secteurs où la répression et l'inexistence syndicale sont particulièrement importantes (services à domicile, nettoyage...).

Nous revendiquons :

- un statut autonome et la reconnaissance des droits individuels avec titre de séjour et autorisation de travail systématique ;
- un droit d'asile automatique lié aux discriminations sexistes (mutilations sexuelles, maltraitance, mariage forcé, viols de guerre, persécutions liées à l'orientation sexuelle) ;
- l'accès à l'emploi dans la Fonction publique ;
- la régularisation de toutes et tous les sans papiers.