

COMMUNIQUÉS

L'égalité Femmes/Hommes : toujours un combat !

mercredi 06 mars 2019



La mobilisation des femmes et l'unité des organisations syndicales nous ont permis de gagner de premières avancées : création de référentes et référents du personnel contre les violences, mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale, suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique. Ces dispositifs doivent être améliorés et complétés par des mesures ambitieuses accompagnées des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu.

En effet, le compte n'y est pas. Le quotidien des femmes est toujours marqué par les inégalités salariales, la précarité et les violences sexistes et sexuelles.

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, c'est toutes les politiques publiques qui doivent être pensées et évaluées à cette aune. Nous alertons avec force : le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique », contredit cet objectif. S'il est adopté, Le recours accru à des emplois contractuels, impactera négativement la situation professionnelle et financière des femmes. Alors que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une priorité, le projet de loi amoindrit les outils dédiés à la santé au travail. Il aurait pour conséquence un recul des services publics, pourtant déterminants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.

Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous réaffirmons la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militantes et militants, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

Le 8 mars n'est ni la saint Valentin, ni la fête des mères, C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. A cette occasion, nous interpellons le gouvernement et le patronat autour des exigences suivantes :

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle.

En 2019, les femmes sont toujours rémunérées 26% de moins que les hommes en moyenne. Chaque jour, elles travaillent gratuitement à partir de 15h40. C'est sur l'ensemble des facteurs qu'il faut agir, qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail. Ceci permettrait de relever le niveau des retraites des femmes alors que celles-ci ont une pension de 40% inférieure à celle des hommes, dans la perspective de retraites de haut niveau.

- L'index égalité salariale doit permettre de supprimer effectivement les écarts de rémunération. Le « seuil de pertinence », le barème et la pondération masquent une partie des écarts. Un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place pour que toutes les entreprises soient dans l'obligation d'éliminer les écarts. Les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social doivent être renforcés. L'obligation de résultat en matière d'égalité salariale doit être étendue à la fonction publique. Les employeurs doivent débloquer les enveloppes de rattrapage nécessaires.
- Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi et affecter le produit des pénalités à un fonds en faveur de l'égalité professionnelle.
- Lutter contre les inégalités de carrière. Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre.
- Les femmes sont majoritaires parmi les bas salaires, nous revendiquons leur augmentation. Elles représentent 62% des personnels de la Fonction Publique, il est nécessaire de revaloriser le point d'indice

2. Lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine

La crise sociale actuelle démontre encore une fois que la précarité a majoritairement un visage de femme. Les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, ont une forte utilité sociale et sociétale, pourtant, ils sont dévalorisés financièrement et socialement. Il y a urgence à

- Limiter le recours aux contrats à temps partiels, aux contrats précaires et aux horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...) en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale.
- Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications et dans les grilles de la Fonction publique. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, social, services à la personne...) dans le privé comme dans le public.

3. Promouvoir une parentalité partagée :

Permettre d'être parent sans renoncer à sa carrière est une nécessité pour l'égalité F/H, pour l'éducation des générations futures et pour les professionnelles et professionnels de ce secteur, essentiellement féminin. Avec les mesures suivantes, nous proposons d'en faire un investissement d'avenir :

- Augmenter l'indemnisation du congé parental au niveau de l'arrêt maladie pour permettre une parentalité partagée. Allonger le congé paternité à au moins un mois et le rendre obligatoire. Rémunérer le congé maternité à 100%, l'étendre à toutes les travailleuses et l'allonger à 18 semaines
- Investir massivement dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées

4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

30% des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles nécessite des droits supplémentaires et des moyens. Nous revendiquons les mesures suivantes :

- Garantir l'indépendance et le rôle des référentes et référents du personnel contre les violences en leur attribuant des droits, moyens et prérogatives
- Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.
- Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.
- Former l'ensemble des RH et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrats et magistrats, personnels de santé, d'éducation et de sécurité..., et les représentantes et représentants du personnel. Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire sur le temps et le lieu de travail.
- Allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.

Nous défendons l'intégration de ces mesures dans une norme de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles et nous nous mobiliserons en juin à Genève à l'appel de la Confédération Syndicale Internationale pour garantir son adoption.