

Fiche n° 4 : Égalité femmes / hommes

La CGT propose...

*Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes,
au travail et dans la vie.*

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, pour la promotion de représentations positives des femmes au travail, dans la société, dans l'histoire.

Elle se bat pour :

- l'égalité dans l'emploi, 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 ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes ;
- l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- par le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- par le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- par 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 sur des inégalités dans la société et la famille.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont naturellement attribués), 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 imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres, de leur cantonnement dans seulement six filières professionnelles et de leurs difficultés à accéder à égalité aux postes à responsabilité avec les rémunérations correspondantes.

Les lois, directives et autres textes

En France et en Europe, les textes ne manquent pas sur le sujet de l'égalité professionnelle, de la mixité.

En France, de 1983 à 2006 : quatre lois, un accord signé par la CGT, une charte de l'égalité et un label égalité.

Par exemple :

- loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle (transposition partielle de la directive du 9 février 1976 sur l'égalité professionnelle) dite loi Roudy ;
- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (complétant la « loi Roudy » et achevant la transposition de la directive de 1976) ;
- l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, prévoyant des sanctions au 31 12 2010 pour les employeurs qui n'auraient pas résorbé les écarts salariaux. La loi sur les retraites de 2010 repousse au 1^{er} janvier 2012 les sanctions et les réduit à l'absence de plan d'action ;

- la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Dans l'union européenne, la question est abordée dans les deux traités, dans cinq directives, une recommandation et dans la charte sociale révisée.

Sur le plan international, la convention n° 111 de l'OIT (1950) : égalité de salaire pour un travail de « valeur égale ».

Quelques chiffres sur cette situation

Alors que les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école (55 % des étudiants sont des étudiantes ; 10 % des filles de 25-34 ans et 16 % des garçons n'ont aucun diplôme), elles restent majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières professionnelles et scientifiques (22 % dans les écoles d'ingénieurs).

La concentration des femmes est manifeste dans certains métiers de services et de soins, la moitié des emplois occupés par les femmes sont regroupés dans quelques familles professionnelles (aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées au nettoyage, infirmières, professeurs...).

Dans la fonction publique les femmes sont largement majoritaires (59,9 %) mais seulement 13 % de femmes dans la haute fonction publique. D'une manière générale, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes (6 à 7 % de femmes dans les états majors d'entreprise) ;

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public (53 % des CDD sont occupés par des femmes ; 59 % des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et hors statuts...). 82 % du temps partiel est occupé par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis (qu'en est-il de leur carrière et de leur future pension de retraite ?).

Des inégalités de salaire existent toujours en France, 27 % en moyenne sur les rémunéra-

tions annuelles pouvant aller jusqu'à plus de 40 %, tout confondu en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et promotions.

Les écarts dans les pensions de retraites amplifient toutes les inégalités : 42 % d'écart entre femmes et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes. 43 % de femmes seulement valident quarante ans de carrière en 2010 contre 86 % des hommes.

Malgré la progression de l'activité féminine, les tâches domestiques sont assurées à 80 % par les femmes.

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 moyens pour y parvenir

Obtenir la consultation systématique des différentes instances (1) préoccupées de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet 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.

Mise en place de sanctions et moyens de contrôles afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité.

Imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi. Elles doivent aboutir à la suppression des écarts, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisis (2) .

Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation.

Imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière.

Porter le congé paternité à un mois intégralement rémunéré.

Un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire) (3).

Organisation et développement d'un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous (4).

(1) Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, l'Observatoire de la parité ex-La Halde qui depuis est devenue défenseuse des droits, Le service des droits des femmes et de l'égalité.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

