

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

### La CGT propose...

*L'application réelle 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 genre, 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 globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, 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 de genre ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- 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 ;

- la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales ;
- 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 » attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous-représentation des femmes). 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. La CGT a mis en place une cellule de veille pour nos organisations.

En France, de nombreuses dispositions – peu ou pas du tout appliquées – ont été prises<sup>1</sup> depuis 1972, et surtout la Loi Roudy de 1983 qui instaurait l'égalité salariale.

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 existent dans l'entreprise et au niveau de la branche :

- la base de données économiques et sociales (reprenant le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes) ;

- l'obligation de négocier et de mettre en place des mesures de suppression des écarts de rémunération ;
- l'obligation de publier un index sur l'égalité professionnelle depuis 2019 ;
- une pénalité pour les entreprises sans accord ni plan d'action qui impose un salaire égal et une pénalité en cas de non-publication de l'index ou l'option d'un index inférieur à 75/100 ;
- l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau des branches professionnelles.

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 % de femmes) ; elles restent cependant majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières techniques et scientifiques (28 % dans les écoles d'ingénieur-e-s).

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.

<sup>1</sup> Voir repères revendicatifs, fiche 3

La concentration de femmes est manifeste dans certains métiers de soins et de services, souvent mal rémunérés ; la moitié des emplois occupés par des femmes sont regroupés dans 12 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 représentent, au 31 décembre 2017, 62 % des effectifs. Mais seulement 41,1 % des corps et emplois de catégorie A+ sont occupés par des femmes dont 36,7 % dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction : 39,6 % dans la Fonction publique d'État (dont 33 % dans les ESD), 51 % dans la Fonction publique territoriale (dont 31,4 % dans les ESD) et 48,6 % dans la Fonction publique hospitalière (en totalité dans les ESD).

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public : plus de 80 % des emplois à temps partiel 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 : 26 % 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 18,5 % selon l'Insee 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. Après une naissance, 1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité (et seulement 1 homme sur 9).

96 % 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 : 5 % des viols sont commis sur le lieu du travail, 80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail ; 32 % déclarent avoir été confrontées à du harcèlement sexiste ou sexuel dans leur vie professionnelle.

## LES MOYENS POUR Y PARVENIR

**Une démarche syndicale appuyée sur la consultation des salarié-e-s, 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<sup>2</sup> représentatives en charge de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet ou propo-

sition 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<sup>3</sup>, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisis<sup>4</sup>.

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

3 Voir repères revendicatifs, fiche 12

4 Voir repères revendicatifs, fiche 16

**Exiger** de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les métiers à prédominance féminine<sup>5</sup>.

**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. Rappelons qu'une estimation de la CNAV chiffre à 11 milliards d'euros annuels les rentrées supplémentaires en cotisations sociales de cette mesure.

**Sanctionner** les employeurs, du privé comme du public, qui discriminent et passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle.

**Renforcer** l'action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de toutes et tous les salarié-e-s 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.

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

**Renforcer** la protection des femmes enceintes : aménagement des postes de travail, des horaires,

protection contre le licenciement, allongement du congé maternité...

**Rendre** le congé parental plus partagé, en portant sa durée à six mois par parent et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire)<sup>6</sup>. Ce congé peut être pris à temps partiel. Il peut être prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

**Porter** le congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois intégralement rémunéré, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance de l'enfant.

**Organiser** et développer un service public de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à toutes et tous<sup>7</sup>, 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, prévenir tout risque de violences et protéger les victimes de violences au travail ou intrafamiliales. Imposer des moyens pour y parvenir dans toutes les branches. Pour cela, la norme OIT n° 190 doit être appliquée en France. 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.

5 Voir repères revendicatifs, fiche 14

6 Voir repères revendicatifs, fiche 24

7 Voir repères revendicatifs, fiche 24