

Dans le nouveau contexte politique, pour les femmes les mesures à prendre

La CGT est satisfaite de la composition paritaire du gouvernement et d'un ministère dédié aux droits des femmes. Le pilotage par l'état est indispensable pour que les mesures destinées à promouvoir l'égalité femmes hommes soient mises en œuvre. C'est également un point d'appui pour relancer les négociations notamment l'accord national interprofessionnel de 2004 qui aurait dû faire l'objet de révision depuis 2009.

Ce ministère permet ce que la CGT réclame : chaque texte de loi, chaque décret doit faire l'objet d'un examen de l'impact qu'il produit sur la situation des femmes afin que les décisions prises ne soient pas contradictoires avec la volonté affichée d'égalité. C'est pourquoi les statistiques doivent toutes être sexuées.

Mesures prioritaires :

1) Egalité salariale et professionnelle :

- Appliquer les lois existantes, revenir sur l'article de la loi retraite relatif aux sanctions pour leur donner de l'efficacité ; immédiatement les exonérations et aides doivent être supprimées et conditionnées à l'application des lois et donc à la mise en œuvre de l'égalité.
- Appliquer immédiatement les sanctions à 1% avec des moyens de contrôle donnés aux Direcctes y compris quand le rapport de situation comparée est incomplet ou insuffisant (inspection du travail).
- Revaloriser le SMIC et les salaires pour reconnaître la valeur du travail et parvenir à l'égalité : 1700 euros et la revalorisation des grilles c'est bon d'abord pour les femmes car 80% des salariés payés au SMIC sont des femmes.
- Elaborer une loi pour en finir avec les inégalités dans la Fonction publique
- Une rémunération égale pour un travail de valeur égale : revoir les classifications et revaloriser les métiers occupés principalement par les femmes : ouvrir des négociations dans les branches professionnelles et dans les entreprises.
- Améliorer les conditions de travail des femmes et reconnaître la pénibilité de leur travail en proposant des dispositifs de retraite anticipé pour les travaux les plus pénibles.

2) Retraite :

- la mesure d'urgence annoncée pour les carrières longues doit tenir compte de tous les trimestres validés.
- retour à la retraite à 60 à taux plein
- retour au calcul sur les 10 meilleures années d'activité,
- Assurer un réel minimum garanti pour les pensions de la Fonction publique pour les plus pauvres des salarié-es en très grande majorité des femmes.

- Retour à la bonification de un an pour enfant, tant que les inégalités salariales perdurent dans la Fonction publique

3) Temps partiel et précarité:

- renchérir « *le coût* » du Temps Partiel pour l'entreprise : des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet et à minima celles qui permettent d'obtenir les droits sociaux : droits aux indemnités de chômage, de maladie, de retraite (+200 h/trim pour la maladie, + de 800 h/an pour la retraite..) y compris dans les régimes complémentaires.
- refonte de tous les contrats de travail créés par le gouvernement ou sous son autorité pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein. Une négociation doit être rendue obligatoire dans les branches professionnelles les plus utilisatrices : commerce, nettoyage, aides à la personne... pour aller vers un allongement des temps partiels jusqu'au temps complet, limiter les coupures.
- Les notions de "prorata temporis" doivent être supprimées
- Majorer les heures complémentaires à l'instar des heures supplémentaires.
- L'information des personnes doit être complète sur tous leurs droits et le retour à temps complet favorisé.

4) Sexisme :

- Une nouvelle loi contre le harcèlement sexuel
- Campagne publique d'information destinée à promouvoir l'égalité femme/homme et combattre les violences faites aux femmes,
- La lutte contre le sexisme ordinaire y compris dans le milieu professionnel

5) Articulation vie professionnelle et vie personnelle :

La CGT propose au contraire du l'accroissement du temps partiel et de la flexibilité:

- Le développement d'un service public d'accueil des jeunes enfants accessible à tous géographiquement et financièrement- la CGT évalue à 500 000 le nombre de places nécessaires-,
- La scolarisation précoce (accueil dès deux ans quand les parents le souhaitent), des services périscolaires.
- La création d'un grand service public accessible à toutes et tous pour l'autonomie.
- Promouvoir les métiers de l'aide à la personne, de l'accueil et du soin des enfants comme des personnes âgées en reconnaissant les compétences dans les salaires.
- La réduction du temps de travail constitue un des axes majeurs de l'articulation vie familiale, vie professionnelle : aujourd'hui, 40% des salarié-es n'est pas aux 35 heures. La loi devrait bénéficier à l'ensemble des salarié-es et dans les meilleures conditions, pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents ce qui suppose de nouveaux droits pour les salarié-es.

4) Santé :

- Rendre obligatoire un centre IVG dans tous les hôpitaux publics,

- Rembourser toutes les formes de contraception, et favoriser la l'information notamment au collège et au lycée.
- Remettre en cause la loi HPST notamment en ce qui concerne la maternité de proximité.

Argumentaire :

Les états membres de l'Europe sont convenus de dynamiser l'emploi des femmes et des hommes dans le cadre de la stratégie Europe 2020, en intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes comme une dimension économique importante,

- garantir l'égalité de rémunération pour un même travail et à encourager une participation égale des femmes au processus de prise de décision.
- améliorer l'offre de services d'accueil abordables et de qualité pour les enfants.

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec ces objectifs du nouveau pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes du conseil de l'union qui deviennent pour nous autant de ponts d'appui.

Il s'agit de la revendication (l'égalité entre les femmes et les hommes) que les salariés considèrent comme prioritaire dans le sondage CGT CSA que nous faisons en septembre, et ce depuis pratiquement 10 ans

Parce que l'inégalité paraît, à raison, de plus en plus insupportable, de plus en plus injuste.

Enfin gagner l'égalité représente des « coûts » pour certains mais cela produit également des richesses. Cela augmente les ressources des régimes sociaux et les finances publiques.

Revaloriser le SMIC et les salaires pour reconnaître la valeur du travail des femmes et parvenir à l'égalité

Cette mesure de justice sociale aurait un impact encore plus grand pour les femmes puisqu'elles sont les plus nombreuses à être concernées par l'augmentation du SMIC.

En Janvier 2011 le SMIC a été revalorisé de 1,6%, 10,6% des 23 millions de salariés en ont bénéficié dont 80% de femmes.

En refusant depuis plusieurs années tout coup de pouce au SMIC, le gouvernement précédent a pénalisé les salaires des femmes. L'expérience prouve, en effet, qu'une forte augmentation du Smic conduit à une revalorisation des salaires du bas de l'échelle, ce qui n'est pas le cas quand l'augmentation du Smic est trop faible.

Il a refusé aussi de mettre un terme aux mécanismes d'allègements des cotisations patronales. Les employeurs en profitent pour maintenir les salaires dans les basses eaux afin de pouvoir continuer à bénéficier de ces dispositifs qui, par ailleurs pèsent lourd sur les finances publiques, celles de nos régimes de protection sociale, et seraient bien mieux employés au développement de l'emploi.

Après une longue période de progrès dans la réduction des écarts salariaux, jusqu'au milieu des années 90, la tendance est, ces dernières années, à une

recrudescence de ceux-ci. les salaires moyens des femmes sont inférieurs à 27 % à ceux des hommes dans le secteur privé, et dans la Fonction publique d'Etat 15,4%, Fonction publique territoriale 12,8% et Fonction publique hospitalière 27,5%.

Il faut à la fois agir dans les entreprises et les branches pour supprimer ces écarts, **en appliquant la règle d'une rémunération égale pour un travail de valeur comparable**. Dans les branches professionnelles fortement féminisées, marquées en général par des niveaux de salaires très bas, il est urgent de revaloriser significativement ceux-ci et parvenir ainsi à une plus grande mixité des métiers.

La CGT revendique un nouveau statut pour le travail salarié qui permette que soit reconnu et exercé comme un droit humain fondamental le droit au travail pour les femmes comme pour les hommes, à temps plein, correctement rémunéré et disposant de garanties collectives fortes.

Le gouvernement en tant qu'employeur doit être exemplaire et éradiquer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, dans les trois versants de la Fonction publique en prenant des mesures contraignantes. Les mesures introduites début 2012 par le gouvernement Sarkozy au sein du projet de loi « *relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique* » sont des mesures en « *trompe l'œil* », ou très largement insuffisantes. L'Etat doit ouvrir de véritables négociations pour aboutir à une loi à l'égalité professionnelle.

Une réflexion sur le rôle et la place du système éducatif et de la formation pour aller vers l'égalité est aussi indispensable.

La retraite :

Les inégalités que l'on constate en matière de retraite sont le fruit des inégalités tout au long de la carrière. Malgré ce constat unanime les lois de 1993, 2003 et 2010 ont pénalisé encore plus durement les femmes qui touchaient déjà des pensions en moyenne très inférieures à celles des hommes en particulier les mesures d'allongement de la durée de cotisations, instauration de la décote, le passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures années.

Des mesures de rattrapage ont été remises en cause comme la majoration de durée d'assurance dans le secteur privé ou supprimées comme la bonification de un an par enfant dans le secteur public.

L'intégration comme salaire porté au compte des indemnités journalières maternité ne sera appliqué que pour les naissances futures et donc ne concernera pas toutes les femmes qui vont partir à la retraite dans les 20 ans à venir et qui plus nombreuses encore devront repousser l'âge de départ à 67ans.

Certains ont dit dans ce débat sur les retraites que le taux d'activité des femmes progressant les écarts devraient disparaître. Mais et bien que l'allongement des études ait accru le niveau de qualification, surtout des femmes, qui sont plus diplômées que les hommes, le niveau des rémunérations s'est dégradé et l'écart reste à 27% des rémunérations brutes annuelles.

Une simulation de l'impact d'une convergence salariale progressive des femmes sur les salaires des hommes d'ici 2023 effectuée par la CNAV sur la base des projections tenant compte de la réforme de 2010 montre que :

*Il y a peu d'impact sur le nombre de femmes qui partent à la retraite par contre le niveau moyen de pension s'en trouve augmenté de manière non négligeable (2000 euros en moyenne soit une hausse de 20%)

*par contre cette convergence des salaires des femmes vers ceux des hommes provoquerait mécaniquement une hausse de la cotisation perçue.

*au global, elle générerait davantage de ressources que de dépenses pour le régime pour la période de 2012 à 2050 observée (18,5 milliards contre 13 milliards)

La pénibilité du travail des femmes est peu reconnue, dans les métiers de service, des soins et de l'éducation..., il est urgent d'améliorer les conditions de travail. Les travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Le temps partiel :

La crise n'incite guère à penser que la situation pourrait s'améliorer. Le temps partiel et la précarité étant la caractéristique des embauches d'aujourd'hui. De 2008 à 2009 le temps partiel passe de 32 à 38,6% chez les jeunes femmes de moins de 24 ans : ce n'est pas le temps choisi pour charge de famille qui joue ici. C'est une voie d'entrée dans la vie professionnelle pour les femmes et aussi de plus en plus pour les hommes.

C'est aussi comme le montrent certaines études une voie de sortie de la vie active mais là encore subie le plus souvent.

Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes (82% soit 3,3 millions de femmes). La situation continue à s'aggraver et certaines mesures, comme le RSA, ne favorisent pas l'emploi à temps complet.

Le temps partiel est majoritairement peu qualifié et concentré sur certaines professions du soin et des services secteurs très féminisés. C'est devenu la norme dans certains métiers : la majorité des caissières sont à temps partiel, 76% des femmes de ménages et des emplois de service à la personne.

Dans certaines professions comme les centres d'appels, psychologues, techniciennes de laboratoire, cette forme d'emploi gagne y compris dans la fonction publique....

Il est aussi caractérisé par des formes d'emploi précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle/ vie personnelle.

Il est aussi massivement mal rémunéré, du fait des secteurs qu'il recouvre, de la précarité. Les femmes représentent 80% des très bas salaires et dans 74% elles sont à temps partielles, ce qui leur donne des ressources inférieures à 800 euros par mois.

La pénalisation des salariées concernées est réelle sur leurs salaires, sur leur déroulement de carrière, les promotions...si en plus elles ont choisi, elles n'auraient pas le droit de présenter des exigences !

Pourtant les salariées qui « choisissent » un temps partiel par exemple à 80% pour s'occuper de leurs enfants le mercredi, pour des raisons multiples qui font douter d'un véritable choix, voient-elles leur charge de travail diminuer ? Sont-elles remplacées pendant leurs absences ? Voient-elles leurs conditions de travail s'améliorer notamment dans leurs rapports avec les collègues et la hiérarchie ?

Au contraire les salariés à temps partiel sont ceux qui subissent l'intensification du travail la plus forte (branche du nettoyage par ex)

Les propositions de la CGT travaillent à la promotion de l'égalité salariale et professionnelle, au meilleur partage des tâches entre les femmes et les hommes, à la reconnaissance des métiers souvent sous estimés dans leur rémunérations comme dans l'inconscient collectif.

Au prétexte que cette façon de travailler peut intéresser les femmes en raison de leurs charges de famille le temps partiel est devenu une méthode de gestion des effectifs dans certaines entreprises.

La CGT préconise que l'on renchérisse le temps partiel et que l'employeur supporte des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet. A minima il doit acquitter celles qui permettent d'obtenir les droits sociaux : droits aux indemnités de chômage, de maladie, de retraite (+200 h/trim pour la maladie, + de 800 h/an pour la retraite..) y compris dans les régimes complémentaires.

La CGT demande la refonte de tous les contrats de travail créés par le gouvernement ou sous son autorité pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein.

Les notions de "prorata temporis" doivent être supprimées afin que les salarié-e-s en contrats temporaires ou à temps partiels aient les mêmes droits que les salarié-e-s à temps plein et en C.D.I. (accès à la formation professionnelle continue, protection sociale, droit social et syndical), et permettre que les droits soient cumulables et transférables.

L'alignement du droit social des PME et TPE sur celui des grandes entreprises doit devenir la règle: majoration et comptabilisation des heures supplémentaires, salaires, durée du travail, etc. Notamment majorer les heures complémentaires à l'instar des heures supplémentaires.

L'information des personnes doit être complète sur tous leurs droits et le retour à temps complet favorisé.

Une négociation doit être rendue obligatoire dans les branches professionnelles les plus utilisatrices : commerce, nettoyage, aides à la personne... pour aller vers un allongement des temps partiels jusqu'au temps complet, limiter les coupures.

Les femmes et les hommes sont de plus en plus conscients de la difficulté de concilier activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. La position des femmes et des couples risque donc de changer beaucoup en fonction des services que la société pourra leur offrir. C'est une question à ne pas négliger. Si le taux de fécondité est de 2 enfants par femme aujourd'hui, c'est précisément parce que, pendant une longue période, la France a tablé sur l'accueil des jeunes enfants, la scolarisation précoce en écoles maternelles, des services péri scolaires qui jusqu'à l'adolescence permettent aux parents d'exercer leurs activités professionnelles en toute tranquillité...

La CGT propose au lieu d'un accroissement du temps partiel, le développement d'un service public d'accueil des jeunes enfants accessible à tous géographiquement et financièrement, de la scolarisation précoce, des services périscolaires. Dans le même ordre d'idée, la perte d'autonomie dont nous parlons beaucoup en ce moment et dont le fardeau risque encore de retomber sur les épaules de femmes doit aussi être prise en charge par un grand service public accessible à toutes et tous.

Sous conditions du développement de ces services une réforme essentielle du congé parental et du CLCA : plus court, partagé entre les parents et mieux rémunéré qui éviterait de discriminer les mères (à 98%) les moins qualifiées qui n'ont d'autre choix que de se retirer du marché du travail...

Il s'agit aussi de promouvoir les métiers de l'aide à la personne, de l'accueil et du soin des enfants comme des personnes âgées en reconnaissant les compétences

La recherche de l'activité à temps complet doit être également la règle.

Pour un meilleur partage des tâches entre les femmes et les hommes, la CGT revendique toujours la réduction du temps de travail. La comparaison des durées effectives moyennes de travail en Europe ne place pourtant pas la France dans une position extravagante : 38 h pour notre pays, 37,4 h au Royaume-Uni, 36,5 h en Suède et 35,9 h en Allemagne. De surcroît le coût horaire est plus faible en France que dans les pays précités alors que la productivité horaire du travail y est largement supérieure à la moyenne européenne et même à celle des USA.

Enfin chacun sait que la part des salaires dans les richesses produites n'a cessé de baisser (15 points). Aujourd'hui, 40% des salarié-e-s n'est pas aux 35 heures. La loi doit bénéficier à l'ensemble des salarié-e-s et dans les meilleures conditions, pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents, constitue un des axes majeurs de l'articulation vie familiale, vie professionnelle.

Aujourd'hui, l'égalité professionnelle demeure plus que jamais d'actualité. C'est tout le sens des mesures proposées par la CGT pour cet enjeu majeur de société,

G.Richard
Commission femmes mixité.

24 mai 2012