



8 mars 2013

De nouvelles avancées sont nécessaires pour les femmes pas des reculs !

Il y a encore beaucoup à faire en matière d'égalité salariale et professionnelle : les rémunérations brutes annuelles des femmes sont inférieures de 27% à celles des hommes. Cet écart s'explique notamment par les interruptions de carrière des femmes, par la non reconnaissance de leurs compétences et qualifications dans les métiers où elles sont principalement occupées et par le temps partiel. Le temps partiel concerne majoritairement des femmes (82% soit 3,3 millions de femmes), et il est devenu la norme dans certains métiers (la majorité des caissières, 76% des femmes de ménages et des emplois de service à la personne). Caractérisé par des formes d'emplois précaires et des horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle/ vie personnelle, il est aussi massivement mal rémunéré : les femmes représentent 80% des très bas salaires, à temps partiel dans 74% des cas, avec des ressources inférieures à 800 euros par mois avec les incidences que l'on connaît sur le niveau des pensions. C'est un résultat qui ne doit rien au hasard : les dispositifs d'allègements de cotisations sociales mis en œuvre à compter de 1992, et renforcés en 1996, ont conduit à une accélération brutale du recours au temps partiel, trop souvent subi.

Et l'accord du 11 janvier (entre le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC) ne règle rien : Le seuil horaire de 24h est assorti de trop d'exceptions et de dérogations pour être réellement appliqué d'autant qu'il n'était plus possible de négocier des accords de temps partiel modulé depuis le 22 août 2008. L'ANI réintroduit de la flexibilité, il la renforce et l'organise.

Or, tout ce qui donne plus de latitudes aux entreprises pour licencier et accentue la flexibilité pour les salariés touche encore plus les femmes, comme la dégradation des services publics qui jouent un rôle essentiel pour mieux articuler vie personnelle et professionnelle.

Pour la CGT il est impossible que la loi reprenne cet accord tel quel car nous serions là en régression sur la situation antérieure.

Depuis juin 2012 et la mise en place d'un gouvernement paritaire avec une ministre aux droits des femmes, des avancées ont eu lieu. Il faut poursuivre vers plus de droits pour les femmes et plus d'égalité.

Dans les négociations en cours sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, la CGT va continuer à porter ses exigences sur l'égalité professionnelle, notamment renchérir le coût du travail à temps partiel en majorant les cotisations des employeurs, en compensant la précarité des salariés comme les autres « formes d'emploi précaires » et en renforçant leurs droits sociaux mais aussi en faisant reconnaître les qualifications et compétences par des classifications avec des évaluations justes des emplois.

L'implication que mettent les femmes et les hommes dans le travail est le ressort principal du développement économique. Cette implication dépend de la qualité des conditions dans lesquels il s'exerce dans et autour de l'entreprise. Elle dépend aussi de la reconnaissance que la société lui accorde qui se traduit par le montant des rémunérations, la sécurité des parcours professionnels et l'égalité professionnelle et salariale.