

CONFERENCE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE :

Communication de la CGT au ministère.

Introduction

Les inégalités professionnelles s'appuient sur des représentations négatives des femmes dans toute la société. 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). Ces inégalités se renforcent mutuellement.

Depuis les années 60, les femmes travaillent de plus en plus et sont de plus en plus diplômées : en 2005 (Insee) elles représentent 47,5% des 28,2 millions d'actifs et 51% ont un diplôme supérieur au bac. Hélas elles exercent leur activité assez souvent à temps partiel (30% des femmes) sous contrats précaires et avec des salaires toujours inférieurs à ceux de leurs collègues masculins.

Comme l'écrivent Dominique Méda/ Hélène Périvier , dans leur dernier ouvrage, « le deuxième âge de l'émancipation » : « si on corrige le taux d'emploi par la durée du travail, l'activité féminine ne progresse plus »

Elles continuent à mettre au monde des enfants, qu'il faut garder, éduquer, soigner...

La maternité a un impact négatif sur l'activité des femmes. A partir de 1994, moment où le congé parental a été étendu dès le 2eme enfant, le taux d'activité des femmes a chuté de 18% en 4 ans (de 69 à 51%) Ce sont souvent les raisons financières qui sont évoquées (chômeuses, précaires, travaillant à temps partiel) mais aussi le manque de moyens de garde (12%), les conditions de travail (28%) et 21% les deux. A l'issue de ces congés, surtout s'ils se succèdent, le retour à l'emploi est de plus en plus improbable.

Les 2 tiers des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs parents (98% par les mères), l'insuffisance des propositions de modes de garde est criante : il faudrait consacrer des moyens supérieurs à ceux que les pouvoirs publics y consacrent actuellement...

Plus tard, il y a les petits enfants, les parents malades ou très âgés : dans ce domaine aussi les besoins grandissent, et les politiques publiques montrent leurs insuffisances.

Malgré la volonté des femmes et souvent des hommes, les solutions restent individuelles et coûteuses ce qui oblige les femmes à prendre en charge. Elles le paient très cher, sur leurs salaires, leurs carrières, leurs retraites ; cela a des répercussions sur leur indépendance financière, leur niveau de vie et celui de leurs enfants....

Bref, les politiques publiques ont un impact direct sur la marche vers l'égalité. Celles qui sont à l'œuvre aujourd'hui : exonérations des cotisations sur les bas salaires, congé parental étendu dès le premier enfant, prime pour l'emploi... malgré les discours, mènent à la panne voire au recul !

La situation qui est faite aux femmes est totalement injuste. Elles veulent des politiques publiques qui leur permettent d'exercer leur activité professionnelle et d'organiser leur vie personnelle dans de bonnes conditions.

Il faut aujourd'hui faire des pas en avant pour l'égalité !

Pour l'égalité professionnelle il ne suffit pas de regarder ce qui se passe au travail : des mesures sont envisagées dans l'entreprises mais également dans la société.

Emploi, embauches, promotions, salaires...

- 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) ;
- les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé « naturel » de mères. Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.
- les femmes restent confinées dans peu d'emplois : six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs d'écoles...) ;
- plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6-7 % de femmes dans les Etats major d'entreprises) ; 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques ;

- des inégalités de salaire existent toujours en France, de l'ordre de 25 à 30 %, du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions. Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.
- À 80 %, les Smicards sont des femmes et que dire des salariés à bas ou très bas salaires (autour de 450 euros par mois) si ce n'est qu'il s'agit également de 80 % de femmes notamment à temps partiel... ;
- les écarts dans les pensions de retraites grossissent toutes les inégalités : 42% d'écart entre femmes et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes.

En France et en Europe, les textes ne manquent pas sur le sujet de l'égalité professionnelle, 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 1er 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 hommes et les femmes.

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 ».

Pourtant malgré les nombreuses actions législatives, au niveau national, européen et international¹, on ne peut que s'interroger sur la persistance de tels écarts. A la lumière de tous les travaux que nous avons recensés en France et dans certains pays étrangers, nous avons constaté que les explications traditionnelles sont loin d'être suffisantes. Ainsi, dans la plupart des modèles économétriques, la part inexpliquée par les variables traditionnellement retenues se maintient et selon les pays ou les modèles utilisés, autour de la moitié des inégalités environ n'est pas justifiée par ces variables. Autrement dit, "toutes choses égales par ailleurs" (c'est-à-dire, à niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteur d'activité supposés équivalents,

etc.), les femmes gagnent encore entre 10 et 15% de moins que les hommes en France...

Le gouvernement doit maintenant mettre en place des sanctions et moyens de contrôles afin de :

- contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité à commencer par lui même;
- 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 ;

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 l'ordre de 5% immédiatement (écart résiduel reconnu par tous comme inexplicable).

Le Nouveau statut du travail salarié que nous revendiquons donne le droit à la reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des diplômes.

Nous revendiquons notamment :

- Smic à 1 500 euros brut
- la reconnaissance des diplômes, par exemple : Le Smic à 1 500 euros bruts pour un salarié sans qualification ; 1,4 x le Smic pour un Bac ; + 2 x le Smic pour un Bac + 5....
- Revalorisation de certains métiers via par exemple la Validation des acquis et de l'expérience (Vae) et réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans tous les échelons et tous les niveaux...On peut s'appuyer sur les expériences de certains accords égalité professionnelle. Par exemple, celui qui engage Schneider Electric à ce que cet écart soit inférieur à 1 % d'ici à cinq ans, et ce, sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable)...

Etendre et pérenniser la réduction du temps de travail :

La réduction du temps de travail est la contrepartie des gains de productivité, elle représente une légitime aspiration des salariés ainsi qu'un élément de progrès social. Contrairement aux idées reçues, la durée réelle de travail en France n'a rien à envier à celle de nos voisins.

Les femmes apprécient majoritairement, globalement plus que les hommes, la RTT : en faisant la comparaison avant/ après : cela leur permet de desserrer les

contraintes familiales, elles utilisent ce temps pour les soins du ménage, des enfants, pour se ménager des week-end plus libres...

Travailler plus pour gagner plus ? Après métro, boulot, courses, devoirs, ménage...où prendraient-elles le temps ?

Mais oui elles veulent être payées mieux, n'oublions pas que : 80 % des salariés pauvres (payées en dessous du Smic) sont des femmes comme 57 % des chômeurs non indemnisés inscrits à l'Ante ou encore 60 % des emplois aidés ou en CDD...

Lutter contre la précarité :

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public (53 % des Cdd sont occupées par des femmes ; 59 % des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et « hors statuts...»). 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis.

Les femmes sont surreprésentées dans les Pme, elles sont plus de 55 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (51 % pour les hommes) et 28 % dans les TPE (moins de dix salariés), contre 21 % pour les hommes) (selon l'Unedic) ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel - café - restauration, commerces, services à la personne...). Les lois comportant des garanties assorties de seuils minima de salariés excluent davantage les femmes dans les PME, sans parler du contrat CNE qui risque de les pénaliser tout particulièrement.

Ces conditions particulières d'exercice de l'activité ne sont pas sans conséquence sur la santé: il y a une méconnaissance des maladies professionnelles liées aux métiers dits féminins et une non reconnaissance de certaines formes de pénibilité (stress, intensités psychiques et physiques, fatigue mentale, port de charges lourdes, ou encore violences au travail...) Les troubles musculo-squelettiques ou les lésions par efforts répétitifs sont les premières maladies professionnelles et se retrouvent essentiellement dans les activités de service ; de même les relations à la clientèle, aux usagers et aux malades créent des formes de stress peu visibles et non reconnues. Dans la fonction publique territoriale, les maladies professionnelles touchent plus les femmes (35 % contre 17 % pour les hommes) ; à cela s'ajoute la surcharge du travail domestique (rappelons que globalement il est effectué à 80 % par les femmes) qui crée de fortes tensions dans la vie des femmes et renforcent ces sources de stress et de fatigue physique et mentale.

[Nous demandons que les évaluations des risques professionnels soient sexuées.](#)

Favoriser le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps complets : l'Etat peut montrer l'exemple, en évitant les modulations et annualisations qui imposent des contraintes fortes. Elles se sont appliquées le plus souvent aux salariés dont les horaires étaient déjà imprévisibles et souvent des femmes. Les horaires flexibles peuvent être appréciés par les salariés quand il s'agit d'horaires décalés du matin ou du soir qui permettent de « s'organiser », mais peuvent être catastrophiques si les temps dégagés sont répartis n'importe comment dans la journée, dans la semaine ou dans l'année ou quand ils ne sont pas déterminés par les salariés. Ils entraînent parfois une amplitude de la journée de travail très importante et un accroissement des contraintes temporelles. Le caractère imprévisible des horaires a augmenté et touché 14% des ouvriers et employés hommes et 23% des femmes par exemple.

La CGT demande que le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce que le reclassement soit effectif dans un poste de niveau au moins équivalent en termes de qualification, de salaire, de temps et de lieu de travail.

L'ensemble doit être financé par une cotisation mutualisée des entreprises et une co-responsabilisation de celles-ci au niveau de la branche et/ou du territoire.

Développer un service public de la petite enfance :

Le Centre d'Analyse Stratégique a publié un rapport relatif à la nécessité d'un service public susceptible de répondre aux besoins grandissants d'accueil des jeunes enfants.

La Conférence de la Famille planche sur les questions des temps des familles/temps des enfants autour de l'école et pour les loisirs.

Là encore les politiques publiques augmentent les difficultés : L'Etat doit revenir sur toutes les mesures mises en œuvre depuis plusieurs années qui réduisent la présence d'adultes à l'école : postes d'enseignants, de conseillers d'orientation, surveillants...les décharges des personnels qui leur permettent d'animer des activités périscolaires....

On sait que plus les femmes ont des enfants moins elles travaillent professionnellement, c'est encore plus vrai depuis 2004 (extension de la prestation d'accueil du jeune enfant dès le premier) alors que plus les hommes sont chargés de famille plus ils travaillent !

Le nombre de places en crèches doit augmenter rapidement car 98% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leur maman, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur leurs vies professionnelles et leurs carrières.

La CGT demande l'organisation et le développement d'un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessibles à tous.

La CGT demande un allongement du congé maternité mais un raccourcissement du congé parental avec un partage équitable entre les deux parents et une indemnisation basée sur le dernier salaire, ainsi que l'allongement du congé paternité à un mois.

Agir sur les représentations :

Ce sont les effets de structure, la persistance de la ségrégation professionnelle qui justifient en grande partie ces écarts de salaires.

La non mixité des emplois - que ce soit au niveau de la concentration sectorielle de l'emploi féminin, ou au niveau vertical, la concentration dans quelques professions les moins qualifiées - reste la variable principale.

Quant au secteur et à l'entreprise, les femmes restent concentrées dans ceux qui paient moins, (PME...). Elles sont toujours "attirées" vers le bas de l'échelle des salaires, aspirées vers les entreprises et les secteurs qui paient le moins...

les cultures et des traditions sont encore lourdes. Certains préjugés ont la vie dure semble-t-il. Ces facteurs sont fondés sur les rapports sociaux de sexe et renvoient aussi à la division des rôles au sein de la sphère familiale (accès différenciés à l'éducation et à la formation, répartition "inégal" du travail domestique, persistance de repères d'un "salaire familial masculin" assurant la couverture du ménage et inversement, d'un salaire d'appoint pour les femmes...).

L'Etat doit lancer une campagne de communication visant à promouvoir l'égalité dans la formation (du contenu des manuels scolaires à l'accès aux filières) l'embauche, la promotion.