

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un SMIC à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 2

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Au 1^{er} janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitantes, dont 51,7 % de femmes. Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail un quart de salaire en moins qu'un homme. Les discriminations envers les femmes sont de plusieurs types. Les femmes sont moins bien payées, parce qu'elles sont majoritaires à subir le temps partiel, parce qu'elles sont concentrées dans des emplois dévalorisés, qu'elles peinent à accéder aux postes à responsabilité, et qu'elles bénéficient moins de primes. Ces inégalités professionnelles se poursuivent tout au long de leur carrière et ont des incidences sur leurs cotisations retraite et donc sur le niveau de leurs pensions. Mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes permettrait d'augmenter de 6,5 milliards par an les cotisations versées à notre régime de retraite.

Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes c'est assurer une société et un avenir meilleur pour tous et toutes ! Pour ce faire, la CGT porte plusieurs propositions.

Sanctionner les employeur-se-s qui discriminent

La loi française impose, dans le privé comme dans la fonction publique, des accords et plans d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Or aujourd'hui plus de 60 % des entreprises et établissements ne respectent pas la loi et les sanctions prévues ne sont pas appliquées.

La loi doit donc être appliquée, mais aussi renforcée pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. L'index « égalité professionnelle », qui devait permettre de repérer et de corriger ces écarts de rémunération, est un échec car il masque la réalité et comporte de très nombreux biais¹ qui dissimulent les discriminations. La CGT a des outils pérennes et très concrets comme l'outil dit du « nuage de points »² pour détecter et prévenir les discriminations. Nous revendiquons la mise en place de cet outil, reconnu efficace par de nombreuses institutions comme la Défenseure des droits ou encore la CNCDH.

Il faut, comme dans d'autres pays d'Europe, sanctionner toutes les entreprises dans lesquelles il y a des discriminations de salaires, de traitements, de primes et de carrière.

Lutter contre la précarité et les temps partiels subis

80 % des salariées à temps partiel sont des femmes, avec des salaires faibles et une flexibilité maximum (travail de nuit, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes).

Si le temps partiel est si féminisé c'est parce qu'il s'est développé sous différentes contraintes : poids du travail domestique des femmes et « spécialisation » des rôles sociaux, offre massive de travail à temps partiel dans des secteurs féminisés, politique de l'emploi... Bien sûr, il s'agit parfois d'une demande de certaines femmes. Mais cela ne veut pas dire que ces « choix » ne se font pas sous contrainte.

En effet, les modes d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes sont insuffisants, et les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et parentales. Par ailleurs, elles représentent 82 % des familles monoparentales.

La question reste encore taboue, mais les conditions de travail sont souvent trop difficiles et poussent les femmes à préférer un temps partiel. D'ailleurs, une étude de juin 2022 de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) révèle que derrière une baisse globale des accidents du travail entre 2001 et 2019 de 11,1 % se cache une nette progression des accidents de travail pour les femmes (41,6 % d'augmentation) et que « les femmes occupent des postes dont les activités sont exposées à des risques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles insuffisamment identifiés et reconnus, et ce, d'autant plus, dans les secteurs à prédominance féminine ».

Il est nécessaire de combattre les temps partiels imposés, d'instaurer un droit automatique au passage à temps plein, de lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures par semaine qui enferment les femmes dans la précarité, de majorer toutes les heures supplémentaires à 25 % et 50 % et de rémunérer les temps de trajet entre deux lieux de travail.

1. Analyse détaillée de l'index égalité par la CGT : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>

2. Guide CGT « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », pages 40 et 41

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Les femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles : aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées de nettoyage, infirmières, professeuses, etc. dans lesquels les salaires sont les plus faibles.

Elles sont particulièrement nombreuses dans les métiers du soin, du lien aux autres. La crise a permis de mettre en visibilité « les premières de corvées », exerçant des professions essentielles mais totalement dévalorisées.

Les professions à prédominance féminines ont des niveaux de salaires plus bas, des progressions salariales et des déroulements de carrière moins importants. Comment expliquer qu'à l'embauche, une sage-femme soit rémunérée 200 € de moins qu'un ingénieur hospitalier et plus de 400 € de moins en fin de carrière, alors qu'il s'agit du même niveau de qualification (bac + 5), de responsabilités et de charge physique et nerveuse ? **Les qualifications doivent être reconnues et rémunérées à leur juste valeur.** Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale », pourtant inscrit dans le droit, n'est toujours pas appliqué.



Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes

80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail. Une agression sexuelle sur quatre a lieu au travail. 4,7 % des viols perpétrés contre des femmes ont pour cadre leur lieu de travail, c'est-à-dire dix viols ou tentatives de viol par jour. Quant aux 230 000 femmes victimes de violences conjugales chaque année, la première conséquence au travail est souvent la perte d'emploi ou la placardisation.

Alors que dans la loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021, la France s'engage à ratifier la 190^e convention de l'Organisation internationale du travail contre les violences et le harcèlement au travail, **il faut renforcer les dispositifs existants pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail** avec notamment :

- la mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et établissements publics qui n'ont pas de plan de prévention et l'obligation de négocier sur le sujet ;
- des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle ;
- des droits pour que dans des entreprises sans organisation syndicale les salarié·es puissent être défendu·es et accompagnés·es face aux violences sexistes et sexuelles ;
- l'obligation de formation des professionnel·les, ressources humaines, personnel encadrant, instances représentatives du personnel et de sensibilisation de toutes les travailleuses ;
- l'obligation de mise en place de dispositifs de prévention pour les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte, les personnes LGBT+...

Des droits pour la maternité et la parentalité

Pour permettre à toutes et tous d'avoir des enfants et une carrière professionnelle, il faut réduire le temps de travail, allonger et rendre obligatoire le congé paternité, allonger le congé maternité et protéger les femmes enceintes au travail. Il est urgent de mettre en place un service public de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées en perte d'autonomie, pour permettre à toutes les familles d'avoir une prise en charge supportable, tout en améliorant la qualité de l'emploi dans ces secteurs précarisés et féminisés.

Créer des droits pour soutenir la parentalité, c'est permettre aux femmes, comme aux hommes, d'avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs ainé·es, et mieux partager les tâches domestiques.