

8 mars 2012

Pour l'égalité dans le travail et dans la société

Il ne peut y avoir de progrès social aux dépens des femmes.

Il y a urgence d'un autre partage des richesses.

L'égalité professionnelle, un enjeu majeur !

La loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction.

Le décret d'application du 7 juillet 2011 de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites impose que les entreprises de plus de 50 salariés aient un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er janvier 2012.

À défaut, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale « serait » appliquée par l'inspection du travail après mise en demeure et un délai de six mois pour mise en conformité.

Mais l'entreprise pourra arguer de « difficultés économiques » pour déroger à la loi ! Combien d'entreprises seront sanctionnées ?

Une autre inégalité doit retenir notre attention : celle qui existe entre les grandes entreprises et les petites. Rappelons que la moitié du salariat travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés. Dans ces entreprises il y a peu de syndicats par contre beaucoup de femmes.

Douze des quatre vingt six familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes : les assistantes maternelles à 99,1 %, les secrétaires, les aides à domicile, les aide-ménagère et la dernière catégorie de ces douze catégories professionnelles, les enseignantes avec quand même 65 % de femmes. Ces emplois ont des salaires qui ne correspondent pas aux exigences et qualifications demandées !

Intégrer l'égalité dans toutes les actions et les négociations

La CGT exige des négociations aussi bien dans le privé que dans le public pour la reconnaissance de la valeur du travail des salarié-e-s, la révision des classifications dans les entreprises et dans les branches professionnelles notamment dans les petites entreprises.

Regarder de quoi est fait le travail, en apprécier la valeur, permettre les comparaisons entre des emplois différents et réviser toutes les classifications est un enjeu : exigeons l'application de la loi : « **À travail de valeur comparable, salaire égal** ».

Parce que l'écart des rémunérations brutes annuelles entre les femmes et les hommes est encore de 27 %, la question des inégalités de salaires et du déroulement de carrière devra faire partie de tous les domaines de la négociation.

L'égalité : un enjeu social

Veiller à une juste représentation des femmes dans toutes les structures, dans tous les lieux de décisions, changer la culture pour y parvenir nécessite la volonté de la parité.

Les discriminations, les inégalités au travail se nourrissent du partage inégal des tâches et des rôles dans la société ce qui nous engage à développer également des revendications sociétales, par exemple des services publics à la hauteur des besoins pour l'accueil de la petite enfance, l'éducation, la réponse à la perte d'autonomie...

Les préjugés sexistes, les violences verbales, psychologiques, physiques envers les femmes doivent disparaître.

La CGT propose notamment de :

- réformer les retraites afin de compenser les inégalités constatées tout au long de la carrière ;
- revaloriser le Smic à 1 700 euros brut par mois, ce qui permettrait d'augmenter immédiatement la rémunération de nombreuses femmes ;
- conditionner les allègements de cotisations sociales au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires et à l'égalité ;
- renchérir le coût du temps partiel et de la précarité en faisant verser aux entreprises des cotisations comme pour un emploi à temps plein ;
- donner les mêmes droits aux salariés concernés qu'à ceux à temps plein et en CDI en rendant ces droits cumulables et transférables ;
- refondre les classifications, notamment renégocier les grilles en prenant en compte la valeur réelle du travail et en veillant à ce que les métiers qui sont majoritairement occupés par les femmes ne soient pas sous-classifiés ;
- étendre à l'ensemble des salariés la réduction du temps de travail à 35 h en s'adressant aux deux parents ;
- allonger le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois ;
- développer les modes d'accueil du jeune enfant en créant 500 000 places de crèche et en développant la scolarisation précoce en école enfantine ;
- investir dans les services publics de soins aux enfants et aux personnes âgées ou en perte d'autonomie ;
- informer massivement contre les stéréotypes.

Trop, c'est trop !

**Pour la justice sociale, l'égalité femmes / hommes,
c'est maintenant !**

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**