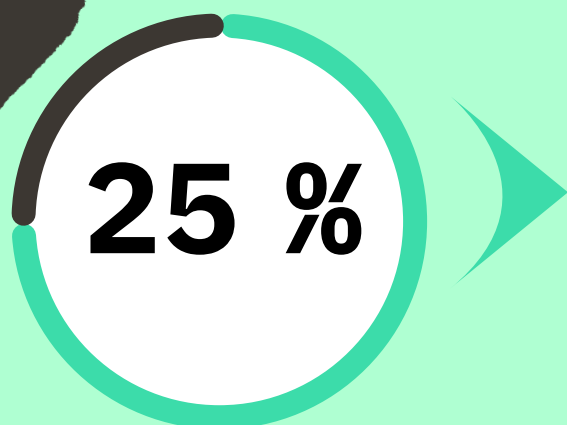


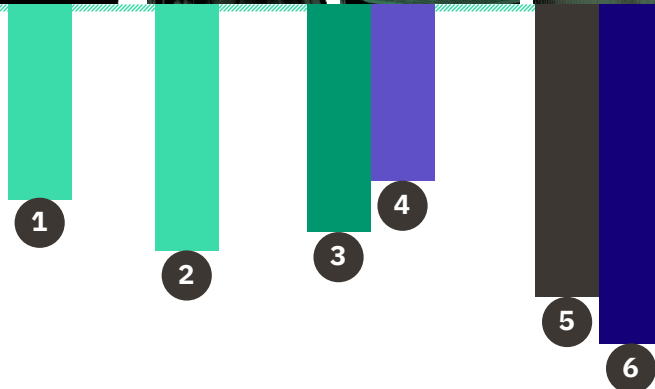
égalité femmes-hommes :

cap sur un renouvellement de la réponse aux besoins économiques et sociaux



C'est l'écart salarial constaté par l'Insee entre les salaires nets des cadres femmes et de leurs homologues masculins (en équivalent temps plein).

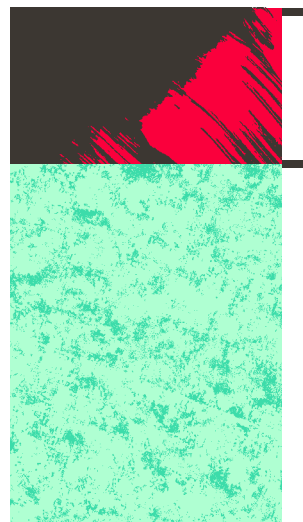
- 1 Les femmes représentent 42 % des cadres &
- 2 53 % des professions intermédiaires et techniciennes.
- 3 49% des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur en France contre 38% des hommes.
- 4 63% des femmes titulaires d'un bac + 4 occupent un poste de cadre en 2015
- 5 contre 73% des hommes.



80 %
des femmes disent
avoir été victimes
de sexisme au travail,



30 %
disent avoir été
victimes de
harcèlement
sexuel au travail



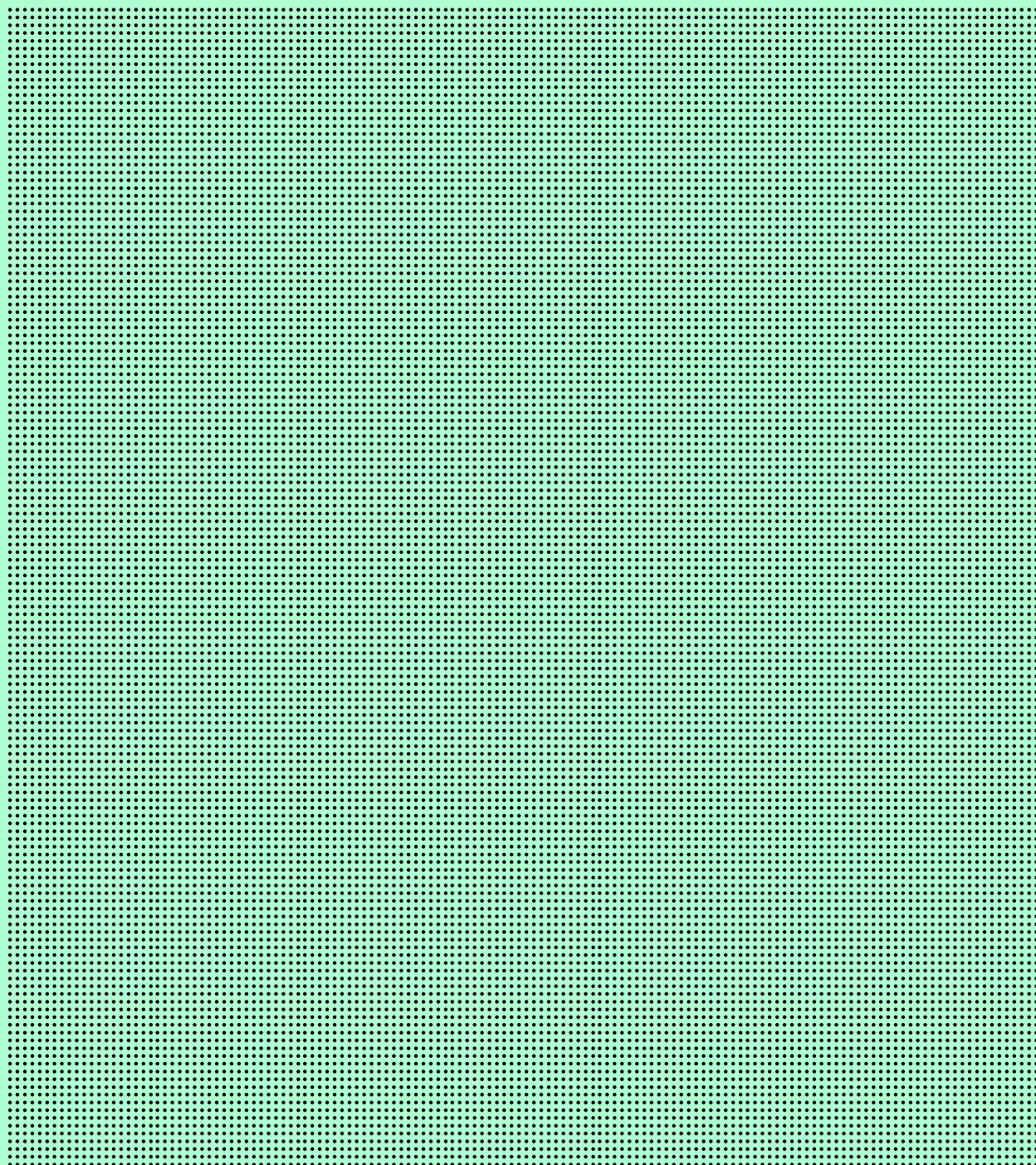
10 viols
ou tentatives
de viol ont lieu
chaque jour

en France sur un lieu
de travail.



**70 % des victimes disent ne pas
en avoir parlé à leur supérieur.**

**Quand elles l'ont fait, 40 % d'entre
elles estiment que le règlement
leur a été défavorable** (elles ont été
mutées, placardisées, voire licenciées).



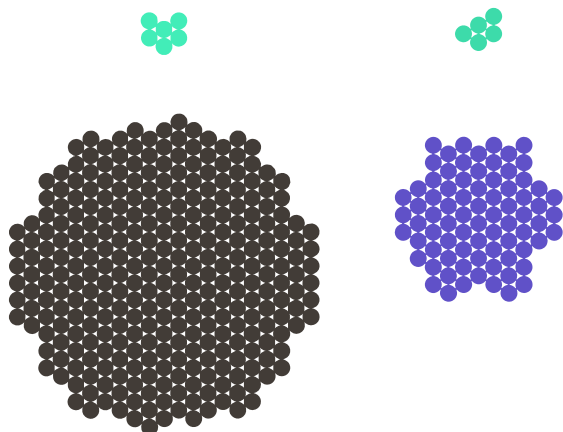
**En France, environ 220 000 femmes
sont victimes de violences
au sein du couple chaque année
(soit 10 fois le nombre de
points figurant ci-dessus...).**

source : rapport du CNOP (Comité national de l'ordonnance de protection) 2020-2021.

Réaliser l'égalité salariale dégagerait **11 milliards**

pour nos caisses de retraites :
6 milliards pour la CNAV
et 5 milliards pour l'Agirc-Arrco !

source : CNAV et Agirc-Arrco.



- **58 % des salarié·e·s considèrent que l'égalité femme-homme devrait être la première priorité des syndicats, très loin devant toutes les autres questions (salaires, emploi, conditions de travail...).**
- **Ce chiffre est encore plus élevé chez les cadres (61 %) et les professions intermédiaires (60 %).**



Dans le même temps, seulement 32 % des salarié·e·s considèrent la CGT comme étant la plus efficace sur cette question.

source : sondage Harris Interactive 2020 pour la CGT.

L'égalité : tout simplement !

L'inégalité des sexes dans la vie comme dans le travail n'est pas seulement inacceptable, héritage d'un paternalisme tellement profond qu'il peine à s'effacer, c'est également un handicap majeur pour la création d'une société plus juste !

Dans la période récente, le principal facteur d'amélioration de la situation des femmes au travail a été l'élévation de leur niveau de qualification. Elles sont désormais plus diplômées que les hommes, pourtant, les inégalités salariales s'accroissent avec la position dans la hiérarchie de l'entreprise. Elles sont liées aux facteurs suivants :

☞ le plafond de verre (ou plafond de mère), avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité, réelle ou supposée (voir la campagne « *Vie de mère* » de l'Ugict-CGT).

☞ Les parois de verre. Si la mixité des métiers progresse dans l'encadrement, à quelques exceptions (informatique...), elle stagne chez les professions intermédiaires qui sont ségréguées entre des métiers masculinisés (technicien-ne-s, agent-e-s de maîtrise) et des métiers féminisés (professions intermédiaires de la santé, du social, administrative, éducation...) dans lesquels les qualifications et compétences professionnelles sont niées au prétexte qu'il s'agirait d'aptitudes « *naturelles* » des femmes. Ainsi, par exemple, à la sortie des études, un BTS industriel est rémunéré en moyenne 2000 € brut/mois et un BTS tertiaire 1830 € brut.

☞ La part variable de la rémunération, avec des critères neutres en apparence mais en réalité indirectement discriminants (présentisme, charisme, carrure, participation au chiffre d'affaires...). C'est la raison pour laquelle les écarts de salaire se creusent avec la progression des responsabilités.

☞ La mobilité (déplacements professionnels et changements de postes réguliers) et la disponibilité permanente exigée de l'encadrement sont particulièrement discriminants pour les femmes.

Ces inégalités sont exacerbées avec la crise Covid

- ☞ triple journée de travail pour assumer l'école à la maison et les tâches ménagères ;
- ☞ télétravail en mode dégradé qui assigne les femmes aux tâches domestiques et exacerbe les inégalités ;
- ☞ métiers féminisés les plus exposés aux risques de contamination et à la dégradation des conditions de travail ;
- ☞ augmentation de 30 % des cas de violences intrafamiliales.

La crise, en renvoyant nombre de femmes « *au foyer* », aura exacerbé les enjeux d'égalité. Le CESE, dans son avis de mars 2021, estime qu'en un an de crise sanitaire, la lutte pour l'égalité femmes-hommes a perdu 30 ans.

Grande cause (théorique) du quinquennat Macron, les politiques mises en œuvre par le gouvernement et le patronat consistent davantage à communiquer sur l'égalité qu'à la réaliser.

Les réseaux femmes développés dans les grandes entreprises visent à couper les femmes du syndicalisme et à promouvoir des solutions individuelles, exonérant les directions de toute remise en cause collective : coaching, constitution de réseaux... Les femmes cadres sont sommées d'apprendre à « *se vendre* » et n'ont qu'à s'en prendre qu'à elle-même si elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins.

Gouvernement et patronat prônent une égalité élitiste, en faisant comme si féminiser les directions suffirait à améliorer la situation de toutes les femmes. En matière d'égalité femme-homme comme sur les questions sociales, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !

C'est à tous les niveaux qu'il faut agir ! Il faut féminiser les directions sans oublier la majorité des femmes qui restent scotchées au plancher collant.

Nous considérons que la féminisation de l'encadrement est un levier pour changer de paradigme. C'est un point d'appui pour rompre avec le présentéisme, le principe selon lequel pour avoir des responsabilités, il faudrait être disponible 24 h / 24 pour son employeur. Les femmes, rejointes par les jeunes cadres, n'aspirent plus à passer leur vie au travail, mais exigent d'avoir du temps pour voir grandir leurs enfants et passer du temps avec leurs proches.

Alors que les cadres travaillent en moyenne 44 h 30 par semaine, et les professions intermédiaires, techniciennes et les agent-e-s de maîtrise 42h30, la féminisation de l'encadrement est un levier pour porter notre exigence de réduction du temps de travail et de droit à la déconnexion. C'est aussi le moyen pour remettre en cause le Wall Street management.

Plutôt que d'apprendre aux femmes à être aussi individualistes et « *concurrentielles* » que leurs collègues masculins, ne faudrait-il pas plutôt revaloriser le collectif de travail et la coopération ? Plutôt que d'augmenter les primes, aussi opaques que discriminantes, ne vaudrait-il pas mieux reconnaître les qualifications, assurer la transparence et l'objectivité des systèmes de rémunération ?

La féminisation de l'encadrement nous interpelle aussi sur nos responsabilités : la question de l'implication des femmes et de leur prise de responsabilité à tous les échelons de l'organisation est incontournable.

Cela implique d'interroger nos pratiques, et en particulier celles qui ont des conséquences sur la vie personnelle, particulièrement pour les femmes. En effet, les stéréotypes qui imprègnent le monde du travail n'épargnent pas le syndicalisme.

L'égalité femme-homme est la première attente des salarié-e-s vis-à-vis des syndicats, il est temps que nous cessions de traiter ce sujet comme une question secondaire !

L'Ugict-CGT décide de faire de l'égalité femme-homme une priorité de son intervention syndicale, en traitant cette question de façon transversale et au quotidien, dans l'ensemble de ses contenus revendicatifs, et en impulsant des contenus et campagnes dédiés, en s'appuyant sur son collectif « *Femmes mixité* ».

Pour cela nous décidons de...

- ❖ **Décliner la campagne confédérale « Investir dans le secteur du soin et du lien et revaloriser les métiers à prédominance féminine » pour nos catégories, à commencer par les professions intermédiaires. Cela nécessite, dans tous les secteurs, de revoir les classifications des métiers à prédominance féminine pour lutter contre les biais indirectement discriminants et garantir la reconnaissance des qualifications. La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, doit être respectée !**
- ❖ **Mettre à disposition un guide sur les points de vigilance pour garantir l'égalité femme-homme dans les procédures RH. Le but : aider à identifier les stéréotypes et critères indirectement discriminants qui pénalisent directement les femmes, lors des entretiens d'embauche, des évaluations ou des classifications.**
- ❖ **Pour rompre la dépendance aux données édulcorées fournies par les directions (tel l'index de l'égalité professionnelle créé en 2018 dispensant la majorité des entreprises d'agir), de mettre à la disposition des militant·e·s un outil d'évaluation des inégalités femmes-hommes dans leur entreprise ou administration, permettant une exploitation automatisée des données et reposant sur la construction d'indicateurs pertinents pour appréhender les spécificités des inégalités femmes / hommes parmi les ICTAM.**
- ❖ **Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière, l'indicateur « Clerc » ou nuage de points.**
- ❖ **Mettre fin à l'exigence de mobilité géographique pour les ICTAM et notamment cadres en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de réunions en visioconférences. Gagner systématiquement des mesures d'accompagnement familial. Pour garantir la mobilité choisie, renforcer le droit des salarié·e·s en gagnant dans les conventions collectives et le statut de la fonction publique un droit opposable au maintien de la rémunération antérieure.**
- ❖ **Développer une analyse genrée sur l'impact du numérique (non-mixité des métiers, algorithmes RH indirectement discriminants, télétravail...).**
- ❖ **Faire du droit à la parentalité un axe central de la campagne électorale 2022-2023, en réactualisant la campagne**

#viedemère pour exiger un allongement des congés maternité (6 mois) et paternité (4 mois), une amélioration des droits de garde d'enfants rattachés à chaque enfant, un congé parental mieux rémunéré et calculé sur l'ensemble de la rémunération, la création de places d'accueil...

❖ Promouvoir la création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes pour accroître le financement des retraites et améliorer les prestations : modulée entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux, elle verrait son taux diminuer au fur et à mesure de la résorption des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

❖ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et gagner notamment, dans le prolongement de la ratification de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail, sa prise en compte dans le Code du travail et le statut de la fonction publique, le renforcement des prérogatives des IRP, la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié·e·s, d'une formation de tou·te·s les managers, RH et professionnel·le·s en contact avec les victimes ainsi que la mise en protection des victimes contre le licenciement et les sanctions.

❖ Mettre à disposition des outils pour les IRP et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

┌ déploiement du guide et de la formation Ugict à destination des référent·e·s harcèlement / violence et des managers (organisée en présentiel et à distance).

┌ création d'une consultation adaptable pour ouvrir la parole sur les violences sexistes et sexuelles (à l'image de la consultation télétravail).

❖ Intégrer dans toutes les formations Ugict-CGT les questions d'égalité professionnelles et de violences sexistes et sexuelles.

❖ Retirer leurs mandats de représentation relevant de l'Ugict aux auteur·e·s de faits de harcèlement et / ou de violences sexuelles, en s'appuyant sur le rapport de la cellule de veille confédérale.

❖ Construire la grève du 8 mars, notamment à 15 h 40 et relayer la journée internationale de mobilisation contre les violences le 25 novembre.