

Égalité Femme/Homme

Cette fiche 3a s'inscrit dans le cadre de la fiche Egalité.

Cette fiche s'inscrit dans la fiche 4 des repères confédéraux qui porte l'égalité femme homme dans toutes ses dimensions au travail et dans la vie.

LA CGT FAPT PROPOSE

- Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre tous les stéréotypes de genre.
- Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.
- Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.
- L'éradication du temps partiel subi et de toutes formes de précarité par la mise en place d'organisations de travail qui permettent aux salariés d'exercer leur travail sans contrainte aucune (respect de la vie privée, contraintes familiales, salaire, temps de travail...). Le travail ne doit pas nuire aux besoins du salarié, mais s'y adapter. Ce qui est d'ailleurs valable pour l'ensemble des salariés. Gagner la réduction du temps de travail pour limiter le temps partiel.
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe «à travail de valeur égale, salaire égal».
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante et certifiante pour toutes les catégories professionnelles.
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé (pauses physiologiques).
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- La protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales.
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.
- Un congé maternité à partir du 4ème mois de grossesse et 6 mois après la naissance et l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant en conséquence.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu pour tous, la reconnaissance de la valeur travail doit permettre d'y parvenir. Aujourd'hui, des écarts de rémunération existent entre les hommes et les femmes, à poste égal, l'écart moyen pouvant aller jusqu'à 27%.

Égalité entre les femmes et les hommes.

- La Charte Confédérale « Egalité Femmes-Hommes » de mai 2007, aujourd'hui annexée aux statuts, est un point d'appui.
- Certaines entreprises de notre champ professionnel n'ont toujours pas d'accord égalité, comme Eutelsat et Intelcia.
- Trop souvent l'égalité Femmes-Hommes est rattachée au pôle Diversité des entreprises. Dans les CSE, comme à Orange, la question de l'égalité est même noyée dans la commission emploi et formation.
- Rémunération : malgré de nombreuses lois, et particulièrement la loi Roudy de 1983, les différences de rémunération continuent à s'ancrer, à la fois dans les salaires d'embauche, dans les promotions mais aussi dans les parts variables qui creusent encore plus les écarts salariaux. A titre d'exemple, chez Conduent, les femmes représentent 48,83% dans le 1er collège, 50,62% dans le 2ème et 29,03% dans le 3ème.

L'index égalité prévu par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n°2018-771 du 5 septembre 2018, n'est qu'un artifice permettant de rendre toutes les entreprises vertueuses même celles qui n'ont pas d'accord égalité !

- L'égalité dans les entreprises est une question de volonté et de moyens mis en œuvre.
- Dans les entreprises de notre champ professionnel, le travail à temps partiel très majoritairement féminin est imposé par les entreprises, comme par exemple au sein des centres d'appels où la précarité est déjà importante.
- Des filières de métiers sont identifiées par les entreprises comme féminines ou masculines à l'exemple notamment du commercial et des métiers techniques.
- La maternité est diversement appréciée suivant les accords, certains s'en tiennent uniquement au code du travail. D'autres sont plus protecteurs. La réduction des horaires, l'aménagement des postes de travail ou encore les rapprochements géographiques sont des mesures essentiellement présentes dans les grosses entreprises telles que la Poste, Orange ou SFR.
- Les violences sexistes et sexuelles touchent essentiellement les femmes dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. Les entreprises, au titre de leur obligation légale de sécurité (article L4121-1 du Code du Travail), doivent lutter de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles.
- Les organisations de travail ne répondent nullement à l'épanouissement des salariés qui en subissent toutes les contraintes (temps partiel, garde d'enfant, vie familiale, transports...). Ce qui les oblige par ex à opter pour le temps partiel, le télétravail...

- La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 oblige le CSE à désigner un référent harcèlement CSE parmi ses membres élus.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Imposer le respect des règles établies par l'OIT à l'ensemble des entreprises de manière contraignante voire coercitive.
- Négocier des accords avec obligation de résultat pour garantir l'égalité.
- Élargir les accords d'entreprises dans les filières de notre secteur d'activité à l'appui des accords existants par exemple à La Poste, accord monde Orange... à partir des contenus les « mieux-disant » et des aspirations des salariés.
- Exiger des entreprises la mise à disposition de l'ensemble des éléments sur l'égalité et les environnements de travail inclusifs.
- Mettre en œuvre des mesures dans les entreprises pour prévenir et agir face aux situations de sexisme, harcèlement et violences et protéger les victimes de violences au travail et intrafamiliales.
- Déployer toutes les campagnes revendicatives à tous les niveaux.
- Œuvrer pour l'émergence des femmes sur les postes à responsabilité.
- Prendre des initiatives revendicatives dans les entreprises sur ce sujet.
- Former les syndiqués sur la question de l'égalité.
- Prendre en compte l'activité syndicale internationale et mener des campagnes à ce niveau.
- Militer pour un véritable congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Le passage aux 32h est un des moyens pour y parvenir.