



CHANGER LA VIE DES FEMMES

C'EST CHANGER LA VIE DE TOUTES ET
TOUS !

LE 8 MARS AGISSONS !!!

Femmes-hommes : l'égalité des salaires, c'est capital !

En 2017, dans les entreprises, les femmes continuent à être moins bien payées que les hommes. Il y a aujourd'hui encore 27 % d'écart de salaire entre eux !

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent. Elles se traduisent notamment par des inégalités salariales.

En 2010, dans le secteur privé, les femmes percevaient en moyenne un revenu salarial net annuel de 15 600 euros de moins que les hommes.

De plus, malgré plusieurs lois successives en matière d'égalité salariale, ces inégalités stagnent !

**À ce jour, seulement 100 entreprises
ne respectant pas la loi ont fait l'objet
d'une sanction**

Les raisons sont identifiées :

- **les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes** (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés, ...). Leur salaire horaire moyen est inférieur à celui des hommes. Les emplois à bas salaires sont occupés à 75 % par des femmes ;
- **le salaire reflète aussi un temps de travail inférieur, en général imposé** : soit à cause des périodes d'inactivité ou de chômage, soit parce qu'elles sont plus souvent à temps partiel (souvent pas « choisi »), soit à temps complet parce que leur durée de travail est inférieure à celui des hommes. **Et même à poste égal, l'écart de salaire est encore environ de 10 %** (l'écart est même supérieur pour les cadres) ;
- **les primes sont attribuées majoritairement aux hommes** pour deux raisons : leurs emplois comportent davantage de contraintes qui ouvrent sur des primes. Pour autant, bon nombre des emplois occupés par les femmes sont tout aussi contraignants et pénibles (gestes répétitifs, position debout, contact avec des usagers parfois violents, travail régulier les week-ends, ...). De plus, les primes individuelles, à la « performance », sont données bien souvent « à la tête du client » et moins « de la cliente » ;
- **les femmes ont des retards d'avancement et de promotions dans leur carrière**. Parce qu'elles se sont arrêtées pour leurs enfants, parce qu'elles ont pris un temps partiel ou juste parce qu'elles sont femmes, elles n'ont pas le même déroulement de carrière, à poste égal ;
- la loi prévoit **un salaire égal pour un travail de valeur égale**. Pour autant, rien ou presque n'est fait pour reconnaître le vrai travail effectué par les femmes dans de nombreux secteurs tels que la santé, l'éducation, le nettoyage, l'aide à domicile, etc

Pour des meilleurs salaires et, plus tard, des meilleures retraites, la CGT revendique :

- la mixité au travail comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir ingénieur-e, infirmier-e, caissier-e ou ouvrier-e ;
- la reconnaissance financière des métiers à prédominance féminine ;
- la sanction des entreprises qui discriminent et l'obligation de négocier pour assurer l'égalité professionnelle ;
- le conditionnement des 200 milliards d'aides publiques aux entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels ;
- la limitation des temps partiels, qui sont à 80 % exercés par des femmes, la garantie d'un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux,.. ;
- l'instauration d'une action de groupe contre les discriminations. Elle permet aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation ;
- la formation de l'ensemble des managers et des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle ;
- un meilleur partage des congés parentaux, et l'augmentation considérable des places en crèche et à l'école maternelle ;
- la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- la prise en compte de l'articulation vie privée / vie professionnelle, l'encadrement des forfaits jours, la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;
- le renforcement de la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

*Augmenter les salaires des femmes passe par l'augmentation générale des salaires : Augmenter le Smic, les salaires les plus bas mais aussi réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger les déséquilibres avec les hommes. En effet, l'augmentation du Smic à 1 700 euros que la CGT revendique aurait pour effet de toucher une population à bas salaires très largement féminine. Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance des qualifications dans tous les métiers qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités. En prenant sur les dividendes des entreprises, cette augmentation générale des salaires est possible. **La bataille pour l'égalité salariale passe par la réduction du coût du capital !***