



Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes

Grâce au mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail, il ne se passe pas une semaine sans que l'égalité femmes / hommes ne soit à la Une de l'actualité.

Le Président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes / hommes une grande cause nationale. Cependant nous regrettons que la politique menée ne soit pas en cohérence avec cet objectif. Pourquoi, avec les ordonnances, avoir affaibli les outils de l'égalité professionnelle et notamment le CHSCT ? Pourquoi ne pas assurer les moyens humains et financiers pour garantir la prévention des violences et la protection des victimes ? Par exemple l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, est contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens humains et financiers. Comment prétendre améliorer la situation des femmes tout en voulant supprimer 120.000 postes dans la Fonction publique, alors que 63% des fonctionnaires sont des femmes, et que les services publics (éducation, santé, personnes dépendantes) sont un facteur clé pour l'émancipation des femmes des tâches familiales ?

Sur une question de cette importance, la communication ne suffit pas, nous appelons le Gouvernement à mettre les paroles et les actes en cohérence et à adopter les mesures législatives et les moyens humains et financiers permettant enfin de faire de l'égalité professionnelle une réalité. À l'occasion du 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous interpellons le Gouvernement autour des propositions suivantes.

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle

La persistance des 26% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique par l'insuffisance des sanctions et la faiblesse de la négociation collective. Trop souvent, la négociation est enfermée dans le « toutes choses égales par ailleurs » et se limite à l'écart dit « inexplicé ». C'est bien l'ensemble des écarts – qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail – qu'il faut neutraliser.

-> Mettre en place de vraies sanctions pour les employeurs qui discriminent et passer, comme en Islande, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi

-> Affecter le produit des pénalités à un fond en faveur de l'égalité professionnelle

-> Limiter le recours aux contrats à temps partiels (occupés à 83% par des femmes), en le rendant financièrement dissuasif pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié(e)s

-> Lutter contre les inégalités de carrière, en mettant en place un nouvel indicateur dans toutes les entreprises, permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre

-> Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale, et revaloriser les métiers à prédominance féminine par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences

2. Promouvoir le partage des tâches familiales

-> Mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et à tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Le toutes et tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Le congé parental doit être revalorisé pour permettre une parentalité partagée. Le congé paternité doit être allongé et obligatoire. Le congé maternité doit être étendu à toutes les travailleuses quel que soit leur statut et allongé à 18 semaines comme le préconise l'OIT.

- > Développer les lieux d'accueil pour la petite enfance, répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie, renforcer les Services publics avec des emplois stables et favoriser une politique familiale compatible avec ces objectifs.

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, notamment au travail où le lien de subordination s'ajoute aux rapports de domination

Nous nous félicitons que, suite à notre mobilisation, le Gouvernement français ait fait le choix de soutenir l'adoption d'une norme de l'Organisation Internationale du Travail contre les violences sexistes et sexuelles, et nous demandons à ce que la France mette immédiatement en œuvre les mesures suivantes :

-> Intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles à la négociation sur l'égalité professionnelle et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.

-> Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place le droit sur présentation d'un certificat médical à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais

-> Former l'ensemble des professionnel(le)s concerné(e)s par les violences (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat(e)s, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et sensibiliser annuellement tous les salarié(e)s

-> Maintenir les missions et prérogatives des CHSCT, et mettre en place des référent(e)s formé(e)s et indépendant(e)s de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.

-> Allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail

-> Ces mesures nécessitent le déblocage de moyens humains et financiers conséquents