

Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes

Communiqué commun CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, UNSA, SOLIDAIRES

Le mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail a permis de rendre visible l'ampleur des violences sexistes. Nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé.

Le Président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause nationale. Nous en prenons acte, mais pour cela, il faut des mesures ambitieuses, des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraignants et une évaluation de toutes les politiques publiques à l'aune de l'égalité.

Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous soulignons aujourd'hui la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militant.es, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

A 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.

Dans le public comme dans le privé, ce sont les 26% d'écart de rémunération¹ - 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. Il faut pour cela :

- **Rendre effectives les 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** et affecter le produit des pénalités à un fond en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Limiter le recours aux contrats à temps partiels et aux contrats précaires** en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié.es.
- **Lutter contre les inégalités de carrière.** Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs 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** par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, services à la personne...) dans le privé comme dans le public.
- **Promouvoir la mixité des métiers et des filières** scolaires et universitaires. De l'école à l'entreprise, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

2. Promouvoir une parentalité partagée :

- Mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Limiter les horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...)
- **Augmenter l'indemnisation du congé parental** et le calculer en pourcentage du salaire pour permettre une parentalité partagée. **Allonger le congé paternité et le rendre 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'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Développer les lieux d'accueil accessibles pour la petite enfance et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie en renforçant les services publics avec des emplois stables.

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

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

- **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation 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 sur présentation d'un certificat médical le droit 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.les** (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.es du personnel. **Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail.
- Dans le public comme dans le privé, **maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'Hygiène, de santé et sécurité au travail, et mettre en place des référent.es** formé.es et indépendant.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.
- Etendre les prérogatives des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié-e à l'accompagnement des victimes.
- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.
- **Débloquer les moyens humains et financiers** pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens.

Source : DARES 2016. Si on mesure les femmes par rapport aux hommes, il faudrait même parler de 34% d'écart.
Source Jean et Nicole Gadrey, 2017