



Union Départementale du Cher
8, place malus 18000 BOURGES

à

Mme la Ministre de l'Enfance et de la Famille
Ministère des Familles, de l'Enfance
et des Droits des Femmes
40 rue de Bac
75007 Paris

Objet : Droits des femmes et égalité professionnelle

Madame la Ministre,

Les lois sur l'égalité professionnelle se succèdent, mais force nous est de constater que la situation perdure. En effet le dernier rapport du forum économique mondial (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=FRA>) place la France au 134^{ème} rang mondial concernant l'égalité des salaires pour un travail similaire.

Tous contrats confondus, les femmes gagnent en moyenne 27% de moins qu'un homme (19% pour les contrats à temps complet).

Alors que les femmes sont souvent plus diplômées que les hommes, elles ont toujours beaucoup de difficultés à accéder à un emploi qualifié ou aux emplois de direction. Elles sont souvent confinées dans des métiers spécifiques moins valorisés, moins rémunérés. De plus, elles sont davantage touchées par la précarité : 11,6 % sont en CDD (7,6 % pour les hommes) et elles représentent 80 % des salarié(e)s à temps partiel (souvent subit).

Les employeurs (privés ou publics), anticipant que les femmes sont aussi des mères potentielles (qui prendront donc un congé maternité), leur proposent des carrières moins attractives. A mesure que les carrières progressent, l'écart de salaire s'envole avec l'âge (Les femmes étant moins souvent promues que les hommes sur les emplois les mieux rémunérés). Cet écart atteint plus de 40% pour la retraite.

Les dernières lois en matière de travail sont largement venues remettre en cause les beaux principes d'égalité prônés dans la loi sur l'égalité professionnelle. En effet la loi dite « Macron » (LOI n° 2015-990 du 6 août 2015) favorisant le travail du dimanche et de nuit, précarisent encore plus la situation des femmes.

La loi dite « EL KHOMRI » (LOI n° 2016 - 1088 du 8 août 2016) complexifie la vie des salariées à temps partiel, rendant leurs horaires modifiables 3 jours à l'avance, rendant les dates de congés annuels modifiables moins d'un mois à l'avance, diminuant la rémunération des heures complémentaires. Comment faire garder ses enfants si ses plannings de travail sont évolutifs ? Comment vivre si le salaire ne permet pas d'avoir recours à une assistante maternelle et avec des horaires atypiques ? S'il n'est plus financièrement intéressant de travailler, va-t-on reléguer les femmes au foyer ?

Alors que les femmes sont très majoritairement dans de très petites entreprises, les accords nationaux de branche ne constitueront plus le socle minimum des droits. Croit-on vraiment que les salariées sont à égalité avec les employeurs pour négocier leurs conditions de travail ?

Il faut rompre avec ces schémas patriarcaux et seule une action volontariste et déterminée permettra de faire reculer ces inégalités.

Nous demandons :

- **Les abrogations des loi dites « Macron » et « El Khomri »**
- **Que soit mis en place des véritables indicateurs** (par entreprise, par branche, par collectivité, par administration..) pour mesurer concrètement ces inégalités.
- **La mise en place de véritables sanctions contre les entreprises et administrations qui discriminent.**
- De garantir un minimum de 24 h par semaine, limiter les amplitudes horaires, **pour lutter contre les temps partiels imposés aux femmes**, majorer les heures supplémentaires, garantir à tous(tes) les droits sociaux (retraite, chômage, maladie...) sur la base d'un temps plein.
- **De revaloriser et augmenter les salaires des métiers à prédominance féminine**, parce qu'il n'est pas normal qu'une assistante de direction ne gagne pas autant qu'un technicien ; qu'il y ait 17% d'écart de salaire entre sage-femme et ingénieurs hospitaliers en fin de carrière ; que tous les emplois à domicile, auxiliaires de vie... soient payés aux minima et sans déroulé de carrière.
- **De faire la mixité au travail** comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir informaticien(ne), infirmier(e), caissier(e), ouvrier(e) ou cadre dirigeant(e).
- **De faire cesser les discriminations de carrières que subissent les femmes**, et leur permettre le même accès à la formation professionnelle.
- **De garantir une articulation vie privée / vie professionnelle** : réduire le temps de travail pour toutes et tous, limiter le travail en horaires décalés ou le dimanche, mieux partager les congés parentaux et augmenter considérablement les places en crèche, à l'école maternelle et la prise en charge des personnes âgées dépendantes.
- **De lutter contre les violences sexistes et sexuelles** au travail et protéger les femmes victimes de violence. Garantir à chacun(e) un environnement de travail digne et sans violence (accès aux sanitaires, vestiaires, pas d'image ou propos dégradants...).
- **D'améliorer les conditions de travail et lutter faire diminuer la pénibilité** des métiers à prédominance féminine (un(e) caissier(e) porte cinq tonnes chaque jour !).
- **De garantir l'égalité de retraite** : droit à la retraite à 60 ans, augmentation des minima de pension et des mesures compensatoires pour réduire les inégalités hommes/femmes.

Pour la CGT, l'égalité au travail est fondamentale car elle permet l'émancipation et l'autonomie économique des femmes. Ces avancées ne se font pas au détriment des hommes, mais permettent au contraire l'émancipation de tous et toutes.

Convaincus que vous porterez une attention particulière à notre courrier, veuillez agréer, Madame le Ministre, l'expression de nos sentiments syndicalistes les plus vigilants.

Pour le syndicat, le secrétaire,