



**Prospérité
pour les financiers,**

**Austérité
pour les salariés :**



ÇA SUFFIT !

11 octobre 2011

Combattre les inégalités femmes / hommes par les revendications

Le plan d'austérité annoncé par le gouvernement pour réduire le déficit de la France est inacceptable parce qu'il est injuste, inéquitable : il pénaliserait une fois de plus les salarié-e-s ; il ne résout rien des inégalités salariales et professionnelles que subissent les femmes, bien au contraire,

La CGT a des exigences pour toutes et tous les salarié-e-s, et pour que cesse les inégalités professionnelles, elle revendique :

- le Smic revalorisé (1 700 brut) augmente immédiatement la rémunération de nombreuses femmes . Aujourd'hui 3,4 millions de salariés travaillent pour un salaire inférieur au Smic mensuel dont 80 % de femmes ;
- la refonte de tous les contrats de travail créés par le gouvernement ou sous son autorité pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein ;
- la création d'une « sur cotisation » employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi ;
- la suppression des notions de « prorata temporis » afin que les salariés en contrats temporaires ou à temps partiels aient les mêmes droits que les salariés à temps plein et en CDI (accès à la formation professionnelle continue, protection sociale, droit social et syndical), et permettre que les droits soient cumulables et transférables ;
- l'alignement du droit social des PME sur celui des grandes entreprises : majoration et comptabilisation des heures supplémentaires, salaires, durée du travail : par exemple appliquer aux heures complémentaires le même régime qu'aux heures supplémentaires ;

- l'ouverture de négociations dans les branches professionnelles afin de reconsidérer les métiers à la valeur réelle du travail.

Et c'est possible :

- toutes les aides et allègements de cotisations sociales doivent être conditionnés au respect par l'employeur des objectifs de diversité et d'égalité ;
- tous les leviers (fiscalité, aides publiques, sanctions financières) doivent être utilisés pour inciter les entreprises à développer l'emploi à temps plein ;
- les sanctions que la loi prévoit doivent être précédée d'un accord avec les représentants des salarié-es et dissuader vraiment de poursuivre dans la discrimination salariale ;
- l'état employeur n'est pas en dehors et doit donner l'exemple ;
- les pouvoirs publics doivent entreprendre une vaste campagne d'information destinée à lutter contre les idées reçues qui entretiennent les stéréotypes néfastes à l'égalité, à ouvrir plus largement toutes les filières professionnelles, à favoriser une véritable orientation des filles comme des garçons vers tous les métiers.



Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes font partie du noyau dur des inégalités

Les femmes représentent 47,6 % de la population active.

Elles sont davantage concernées par l'emploi précaire, dans le privé comme dans le public : elles sont plus nombreuses en CDD. Elles sont surreprésentées dans toutes les formes d'emplois « hors-statut » de la fonction publique (vacataires, emplois à temps réduits...). Elles sont également toujours plus nombreuses au chômage alors même que leur réussite scolaire est meilleure.

Le temps partiel : souvent imposé - constitue un véritable piège pour la plupart des femmes : 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes soit près 30 % de l'emploi féminin (seulement 5 % de l'emploi masculin) ; il est concentré dans des emplois peu qualifiés (7 actives sur 10 à temps partiel sont employées ou ouvrières ; chez les caissières, femmes de ménage ou aides à domicile, le temps partiel est la norme). Parmi elles, 49 % n'ont pas « choisi » le temps partiel qui a été imposé à l'embauche ; quant aux 34 % d'entre elles qui ont demandé un temps partiel pour élever leurs enfants, ont-elles eu un véritable choix, compte tenu des structures d'accueil existantes (à proximité de leur domicile, de qualité et d'un coût supportable...)?

L'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires de travail sont aussi problématiques que la quantité des heures travaillées pour l'articulation vie privée et vie professionnelle.

Des critères inégaux

Les politiques salariales construites autour de la flexibilité et de l'individualisation des rémunérations développent les inégalités

de salaires. L'attribution de primes et accessoires liés à des critères subjectifs, aux performances individuelles, à la disponibilité par exemple, n'est pas neutre en termes de sexe et contribuent à expliquer les différences de salaires : 27 % d'écart sur les rémunérations brutes annuelles!

Le plafond de verre reste difficile à percer: Ce sont les femmes cadres qui sont touchées par les écarts de salaires les plus importants.

Les emplois féminins sont concentrés dans des familles professionnelles en nombre limité et peu valorisées. Elles sont assistantes maternelles (99,1 %), secrétaires (98 %), aides à domicile et aide-ménagères (97,9 %), aides soignantes (90,7 %), infirmières et sages femmes (86,8 %), employées de la comptabilité (85,6 %), vendeuses (76 %), employées administratives de la Fonction publique (75,4 %), employées administratives d'entreprise (74,8 %), agentes d'entretien (69,2 % : la catégorie qui emploie le plus de femmes soit 878 000), professionnelles de l'action sociale, culturelle et sportive (66,4 %) enseignantes (65 %)....

Au moment de la réforme des retraites tout le monde a pu mesurer les impacts de ces inégalités tout au long de la carrière sur le montant des retraites des femmes : elles valident une carrière complète deux fois moins souvent que les hommes et leur retraites sont inférieures de 40 %. La réforme Woerth a aggravé leur situation en les obligeant à travailler jusqu'à 67 ans : elle doit être revue !

L'égalité professionnelle et la justice sociale ne doit pas rester un slogan électoral. Toutes les femmes et les hommes ont le droit de vivre dignement.

**Il ya nécessité de se mobiliser.
Le 11 octobre, nous devons nous faire entendre !**

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :


Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**