



Alerte sur les droits des femmes

Note aux organisations

Collectif « femmes mixité » - 17/06/2020

Malgré les envolées lyriques de Macron, le monde d'après ressemble pour l'instant à celui d'avant...en pire...La crise sanitaire et économique sert de prétexte au capital pour tenter d'imposer au monde du travail une thérapie du choc. L'ensemble du monde du travail sera pénalisé, mais les femmes, à l'image de ce qui s'est passé après la crise de 2008¹, risquent de payer un tribut encore plus lourd. L'intervention forte et systématique de la CGT s'impose donc dès maintenant à tous les niveaux pour refuser les reculs et exiger que les leçons soient tirées. En effet, tirer les leçons de la crise sanitaire exige au contraire notamment de revaloriser les métiers à prédominance féminine et d'investir dans l'économie des soins pour renforcer le bien-être des populations.

Soyons très vigilant·e·s sur nos discours et priorités syndicales : chez nous aussi la violence des attaques peut conduire à occulter les enjeux féministes. Au contraire, porter l'exigence d'une société féministe permet d'éviter de s'enfermer dans des batailles défensives et donne des arguments supplémentaires pour mener le combat pour les droits sociaux d'une façon générale.

I. Droits des femmes attention danger

1. Fermeture des écoles : non au renvoi des femmes au foyer !

Entre le début du confinement et la rentrée scolaire de septembre – si elle est assurée sans encombre – l'absence de prise en charge des enfants aura duré 6 mois, du fait de la fermeture ou du

¹Lobby européen des femmes : le prix de l'austérité : son impact sur les droits des femmes et l'égalité Femmes Hommes en Europe, octobre 2012, https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/resume_rapport_lef_austerite_en_fr_2012.pdf

fonctionnement à effectifs réduits des écoles, des crèches, et des accueils de loisirs. Pour la première fois depuis la création de l'école gratuite et obligatoire, les parents se sont donc retrouvés seuls à devoir s'occuper de leurs enfants. Cette charge supplémentaire a essentiellement reposé sur les femmes et l'inégale répartition des tâches domestiques n'a pas été bouleversée par le confinement. L'enquête UGICT-CGT menée durant le confinement montre que près de 50% des mères de famille disent avoir passé plus de 4h supplémentaires en plus de leur temps de travail à s'occuper de leurs enfants contre 25% des pères. Cette situation a été invisibilisée du débat public : le gouvernement et le patronat ont même expliqué que l'on pouvait télétravailler tout en s'occupant de ses enfants et en leur faisant l'école ! Rappelons qu'à partir du 1^{er} juin, la prise en charge du chômage partiel baisse y compris pour le dispositif garde d'enfants !

6 mois, c'est considérable, c'est plus long qu'un congé maternité. Il nous faut être très vigilant·e-s sur les conséquences :

- Risque de démissions, licenciements ou fin de contrats, notamment pour les femmes ouvrières/employées
- Risque de placardisation et pénalisation dans la carrière, notamment pour les femmes cadres et professions intermédiaires
- Risque de grande précarité pour les femmes en sous-emploi (temps partiel, petits boulots, chômage) qui ne pourront plus exercer ni rechercher un emploi

Interpellons immédiatement pouvoirs publics et employeurs pour :

- Exiger des réductions de temps et de charge de travail et des souplesses d'emploi du temps et d'horaires pour tous les parents, en télétravail ou non ;
- Exiger le maintien de 100% de la rémunération pour tous les parents en congés « enfants » et de toutes celles et ceux en chômage partiel et en autorisation spéciale d'absence ;
- S'assurer que tous les parents, à leur retour de leur congé (ou activité partielle) « enfants » retrouvent le même poste, le même niveau de responsabilité et le même niveau de rémunération, et bénéficient le cas échéant des mêmes augmentations que les salarié·e-s de leur catégorie, à l'image de ce qui existe au retour de congés maternité ;
- Mise en place de statistiques sexuées à tous les niveaux pour identifier les discriminations (renouvellement des emplois précaires, recrutements, carrières, PSE, PDV et ruptures conventionnelles...).

2. Recrudescence de violences sexistes et sexuelles

Le confinement a accru les violences domestiques. Dans l'enquête UGICT-CGT, 20% des répondant·e·s disent que cela a généré des tensions dans leur couple, 2% des violences. Une hausse de plus de 30 % de signalements ayant ainsi été constatée. Rappelons qu'avant la crise, une femme décède sous les coups de son partenaire ou de son ex-partenaire tous les trois jours² ; en moyenne, 219 000 femmes déclarent subir des violences physiques et/ ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel mari, concubin, pacsé ou petit-ami³.

Par ailleurs, le contexte de crise économique et sociale risque d'aggraver encore la situation des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail : **le chantage à l'emploi jouera à plein, avec le risque pour celles qui parleront de finir licenciées ou placardisées.** Le patronat en profite aussi déjà, au prétexte que l'égalité professionnelle serait une entrave à la compétitivité, pour refuser toute avancée collective sur la question des violences.

Interpellons immédiatement pouvoirs publics et employeurs pour :

- Exiger la ratification de la convention 190 de l'OIT et la création de nouveaux droits contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Protéger le droit au travail des femmes victimes de violences conjugales (interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, droit à mobilité géographique/fonctionnelle, accès au logement...);
- La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais et prise en charge par l'employeur dès lors que les violences sont en lien avec le travail ;
- Imposer la mise en place de dispositifs de signalement dans l'entreprise et d'une information à destination de l'ensemble des travailleur·euse·s ;
- Rendre obligatoire, dans les branches et les entreprises, la négociation de mesures de prévention des violences et de protection des victimes, intégrant les violences intrafamiliales.
- Mettre en place des sensibilisations pour tou.te.s les salarié.e.s et pour tou.te.s les professionnel·le·s (y compris les IRP)

Voir le détail des propositions CGT et le volet « violences » de notre accord égalité pro type :

² Ministère de l'intérieur : étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple - 2018

³ L'enquête de victimation annuelle "Cadre de vie et sécurité" (INSEE-ONRP-SSM-SI)

L'ensemble de ces mesures découlent de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement que la France n'a pas encore ratifiée. **Le confinement et l'explosion des violences domestiques imposent de les mettre en place sans délais, ce qui permettra à la France de ratifier la convention de l'OIT et d'adopter enfin une législation exemplaire.**

3. Grossesses non désirées, accès aux droits sexuels et reproductifs, santé de la mère et de l'enfant

Le confinement a montré combien le droit à l'IVG était fragile, avec des milliers de femmes qui du fait de la fermeture des centres IVG et du confinement ont été empêchées d'avorter dans les délais légaux. En période « normale » ces délais sont déjà trop courts, bien loin des 22 semaines des Pays Bas, mais en période de confinement c'est une catastrophe. **Il convient donc immédiatement d'exiger un allongement des délais légaux et une augmentation du nombre de CIVG, sur l'ensemble du territoire, pour garantir l'effectivité du droit fondamental des femmes à disposer de leur corps.**

De même, l'expérience des épidémies précédentes et notamment d'Ebola en Afrique montre que les femmes sont victimes de l'abandon des fonctions « non essentielles » du système sanitaire, et notamment d'un moindre suivi de la maternité et des nourrissons. Rappelons qu'en France, du fait des mesures Covid, les femmes ont été obligées de rester sans leur conjoint ou conjointe à la maternité et l'accès à un certain nombre d'exams dans le cadre du suivi de grossesse a été considérablement limité !

4. Egalité professionnelle : non au sacrifice sur l'autel de la compétitivité

Le patronat a déjà annoncé la couleur : toutes les obligations sociales et environnementales des entreprises doivent être allégées pour leur permettre de se concentrer sur la crise économique ! En vertu de ce principe, le patronat a failli gagner l'annulation d'une directive européenne gagnée par la CES sur la transparence salariale. Grâce à la mobilisation, elle a été maintenue à l'ordre du jour, mais soyons sûre-s que le patronat, de façon encore plus brutale que d'habitude, fera obstacle à toute avancée en faveur de l'égalité pro. L'objectif de l'égalité salariale et professionnelle F/H ne peut être sacrifié au prétexte de la crise économique. Au contraire, elle doit être mise à l'ordre du jour immédiatement.

- Dans les entreprises, les NAO doivent être l'occasion de supprimer tous les écarts de salaires. Pas question que les enveloppes « égalité » soient ponctionnées des enveloppes globales d'augmentation salariale ! Pas question d'organiser une mise en concurrence entre les femmes et les hommes ! La discrimination contre les femmes doit cesser et le travail et les qualifications doivent être payés !
- Dans les branches, les négociations de classification doivent être l'occasion de revaloriser les grilles des métiers à prédominance féminine pour garantir l'application de la loi « un salaire égal pour un travail de valeur égale »
- Revoir l'index égalité salariale qui a été détourné de ses objectifs initiaux. Au lieu de faire la transparence, il permet aux employeurs d'organiser l'opacité sur les inégalités de salaire. Ses

critères et son barème doivent être revus, les représentants du personnel doivent avoir accès à toutes les informations.

- Limiter les temps partiels, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 heures par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux...
- Sanctionner les employeurs qui discriminent.

5. Place des femmes dans le syndicat, la vigilance s'impose

A notre échelle, la vigilance s'impose également. De nombreuses camarades, du fait des tâches domestiques, ont été empêchées de participer à la vie du syndicat et considérablement limitées dans leur militantisme. Ayons une réflexion et un travail immédiat pour leur permettre de continuer à exercer leurs responsabilités syndicales :

- Prise de contact personnalisée pour leur transmettre les infos qu'elles auraient loupées et prendre leur avis ;
- Accompagnement, aide et soutien pour qu'elles puissent continuer à exercer leurs responsabilités syndicales ;
- Tenir prioritairement compte de leurs contraintes pour l'emploi du temps militant (jours et horaires de réunions, réunions courtes et efficaces...)

Retrouvez dans le détail les réflexions à mener et outils à mettre en place pour féminiser nos organisations et gagner la mixité à tous les niveaux dans le **guide du collectif « Femmes mixité » « Réussir l'égalité dans la CGT »**, téléchargeable sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-CGT-web-1.pdf>

II. Pour sortir de la crise, mettons à l'ordre du jour une société féministe !

Pour empêcher qu'une telle crise sanitaire ne se reproduise, un changement de cap en profondeur s'impose. Cela nécessite notamment la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'investissement dans l'économie des soins et du lien

1. Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Parmi tous ceux et celles qui sont en première ligne face au covid-19, figurent des professions à prédominance féminine : ce sont les soignantes, infirmières (87% de femmes) et aides-soignantes (91% de femmes), mais aussi des aides à domicile et des aides ménagères (97% de femmes), des agentes d'entretien (73% de femmes), des caissières et des vendeuses (76% de femmes), ce sont encore des enseignantes (71% de femmes) ou des assistantes maternelles (99% de femmes).

Ces métiers sont considérés comme des « métiers de femmes » pour éduquer, soigner, assister, nettoyer, écouter, coordonner... bref faire appel à des « compétences présumées innées », si

« naturelles » quand on est femme... L'assignation des femmes à ces métiers dits « féminins » est intégrée dès l'enfance et structure le parcours scolaire des filles. Dans l'enseignement professionnel ou général, elles sont encore minoritaires dans les filières techniques ou scientifiques dites « masculines ». Une vraie politique publique de l'enseignement doit viser l'égalité d'accès à toutes les filières pour tou-te-s ces élèves.

La CGT se bat depuis longtemps pour que les métiers à prédominance féminine soient revalorisés (voir nos Repères revendicatifs, Fiche n°4). Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les 26% d'écart salarial entre les femmes et les hommes. Pour revaloriser ces métiers, il faut exiger que la loi soit enfin appliquée car elle prévoit l'égalité de salaire pour un travail égal, mais aussi pour un travail de **valeur** égale. La loi exige en effet d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec d'autres emplois à prédominance masculine. Et quand on regarde de près les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, on constate le plus souvent leur sous-valorisation : par exemple, les diplômés des métiers de service ne sont toujours valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. La dimension « relationnel » dans les métiers de services est considérée comme une qualité personnelle, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables. Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle. Soutenir – physiquement et psychiquement - un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues dans ces emplois...

A titre d'exemple, le salaire des infirmières en France est l'un des plus bas de tous les pays développés : inférieur de 9% au salaire moyen français, alors qu'en Allemagne, une infirmière gagne 10% de plus que le salaire moyen allemand ou en Espagne, 28% de plus (OCDE, données 2017).

La crise que nous traversons doit pouvoir amorcer de nouveaux engagements, par l'État, les branches professionnelles et les entreprises, pour revaloriser enfin tous ces emplois à prédominance féminine. **L'État se doit de donner l'exemple, en tant qu'employeur, en revalorisant immédiatement les emplois et carrières à prédominance féminine de la fonction publique. Il doit aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la dépendance !**

Dans le privé, l'Etat doit imposer la renégociation immédiate des classifications des métiers à prédominance féminine pour garantir une revalorisation des grilles et le respect de la loi.

Par ailleurs, le gouvernement doit ratifier la **Convention n° 189 de l'OIT sur « le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques »** afin de garantir leurs droits notamment en matière de temps de travail et de rémunération (assistantes maternelles, aides à domicile...ce sont plus de 500 000 femmes qui sont concernées).

2. Investir dans l'économie des soins et du lien, créer un grand service public de prise en charge des personnes dépendantes.

La crise du covid-19 a montré à quel point la France avait détérioré les services publics de santé, de soins et de prise en charge des plus démunis, avec des plans d'austérité drastiques (baisse du nombre de lits, mode de gestion privée des hôpitaux...). Un plan de relance économique doit s'appuyer sur une nouvelle politique publique de santé et de soins, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors (notamment les demandes d'économie sur les budgets des hôpitaux ; la tarification à l'acte...) et la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations. **Au-delà, c'est toute l'économie des « soins aux autres » qui doit être réinvestie**, pour faire face aux urgences en matière de dépendance des personnes âgées, mais aussi prendre soin des jeunes et des handicapés.

Une étude publiée par la Confédération syndicale internationale en 2016 dans le cadre de sa campagne **« Investir dans l'économie des soins »**, évalue **qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois** et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique.

Investir dans l'économie de soins (au sens large) permet de changer de paradigme : créer des emplois, relancer l'économie, revaloriser les professions du « soin aux autres », en améliorer les conditions de travail, les salaires, et ainsi aller vers une société plus égalitaire, plus juste, où le bien-être est la valeur fondamentale, où l'utilité sociale de toutes les professions « du soin » sera reconnue. La prise en charge des personnes dépendantes est identifiée par le capital comme un secteur de rentabilité et de spéculation, qualifié de « silver économie » pour les personnes âgées. Dans la petite enfance, on connaît le résultat de l'offensive de groupes privés (petits chaperons rouges...) qui prospèrent sur le déficit de services publics. L'enjeu pour la CGT est donc, d'associer cet investissement massif à la création d'un service public de prise en charge de la dépendance. L'enjeu :

- Amélioration du bien-être et de la santé de la population, lutte contre les inégalités, réponse au vieillissement de la population
- Créer des centaines de milliers d'emploi de qualité, décarbonnés et non délocalisables

Pour les femmes, l'impact est doublement émancipateur :

- Améliorer la qualité des emplois des secteurs à prédominance féminine qui fonctionnent aujourd'hui sur des métiers précaires et sous-payés (assistantes maternelles, aides à domicile, aides-soignantes...).
- Emanciper les femmes des tâches ménagères, alors que la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, handicapés et personnes âgées) est toujours très majoritairement assumée par les femmes. Ceci permettrait en France et encore plus dans les pays en développement, de professionnaliser un travail réalisé aujourd'hui dans l'économie informelle vers le salariat. La CGT a toujours combattu le salaire maternel (ou le revenu universel), qui vise à payer les femmes pour qu'elles restent à la maison. Il s'agit ici au contraire de créer des emplois pour prendre en charge une partie des tâches domestiques, et de faire reculer ce point nodal des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est un levier pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois à temps plein, d'avoir un déroulement de carrière, et en les rendant plus attractifs, de renforcer la mixité de ces métiers...

3. Réduire le temps de travail et créer des droits pour la parentalité

La crise, en permettant de faire le tri entre l'essentiel et l'accessoire, a permis à chacun-e de constater combien le lien et le soin à ses proches était fondamental. Nombre de salarié-e-s, notamment celles et ceux qui travaillent beaucoup (44h30 hebdo en moyenne pour les cadres), de nuit, en horaires décalés... ne veulent pas reprendre le boulot comme avant et perdre le contact avec leurs proches. Il nous faut, pour une société du bien-être, exiger partout une réduction du temps de travail et des droits pour la parentalité :

- Allongement des congés maternité et paternité
- Meilleure prise en charge du congé parental pour qu'il soit mieux partagé
- Souplesse horaire pour les parents d'enfants, notamment pour les familles monoparentales et pour les horaires atypiques
- Réduction du temps et de la charge de travail, droit au temps partiel 80% payé temps plein...

Voir toutes les revendications CGT dans l'accord égalité type

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/accord-egalite-type/>

4- Féminiser le syndicat et gagner la mixité à tous les niveaux

A la CGT comme ailleurs, l'égalité F/H ne se décrète pas, elle se construit. Entre nos orientations de congrès, nos statuts et la réalité, il y a parfois un gouffre. Les mobilisations féministes ou professionnelles dans les secteurs à prédominance féminine (santé/social, assistantes maternelles, commerce, ATSEM, enseignant.e.s...) démontrent que les femmes sont au moins aussi combattives et mobilisées que les hommes. Reste à leur faire toute leur place dans le syndicat pour qu'elles accèdent pleinement à toutes les responsabilités et qu'elles voient la CGT comme un outil pour gagner collectivement sur leurs revendications...

Les rapports de domination sont tels, dans la vie, au travail et dans le syndicat, que sans un travail et une réflexion quotidiens, la féminisation de nos organisations ne progressera pas. Il s'agit pourtant d'une question de survie pour la CGT !

Le collectif « Femmes mixité est disponible pour animer formations, journées d'études et débats dans les organisations pour construire des plans de travail dans la durée !

Tous les outils pour travailler sur le sujet sont ici :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-CGT-web-1.pdf>