



L'égalité

Femme/Homme

un principe fondamental à défendre,
un enjeu économique et social à conquérir

Sommaire

3	Édito
4	I. Le féminisme à travers l'histoire
8	II. Gagner l'égalité professionnelle
10	III. Lutter contre les inégalités
	1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : À travail de valeur égale, salaire égal
12	2. Le temps de travail comme facteur d'inégalité : le temps partiel
13	3. L'égalité passe par une approche genrée de la santé des femmes au travail
20	IV. L'extrême droite contre les droits des femmes
	1. Loi Darmanin : la double peine pour les femmes étrangères
	2. Le droit des femmes selon le RN
22	Conclusion

Édito

En 2024, la question pour le droit des femmes à l'égalité est plus que jamais d'actualité. Les droits des femmes, conquis par les luttes de nos aîné·e·s, sont sans cesse remis en cause. Les politiques ultra libérales des différents gouvernements en France et en Europe ont pour objectif de diviser le monde du travail. Les répercussions dans les rapports femmes/hommes au travail et dans la vie accusent une stagnation à défaut de grandes avancées. Face aux crises "dites" économiques, les idées rétrogrades refont surface et le sort des droits des femmes est en grand danger.

Plus que jamais cette année 2024 doit revêtir son caractère original qui est de faire de cette journée une mobilisation pour mettre en avant le droit des femmes dans leur condition de travailleuses mais aussi de renforcer et reconnaître son rôle dans la société.

Lutter pour l'émancipation des femmes, c'est une organisation et un combat collectif pour contrer les visées politiques. Loin d'être un affrontement de genre, c'est l'ensemble des femmes et des hommes qui doivent mettre ou remettre la question de l'égalité au centre des revendications.

Régulièrement, pour cette journée internationale de lutte pour le droit des femmes, notre fédération fait un point sur cette situation. Ce guide a pour objectif d'aider tous les militant·e·s à aller au débat avec les salarié·e·s et d'organiser tout au long de l'année des initiatives visant l'égalité pleine et entière entre les femmes et les hommes.

De cette justice dépend un monde meilleur en Occident mais aussi partout dans le monde.



“ N’oubliez jamais qu’il suffira d’une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devez rester vigilantes toute votre vie ” **Simone de Beauvoir.**

I. Le féminisme à travers l'histoire

Qu'est-ce que le féminisme ?

L'histoire des femmes est étroitement liée aux différents mouvements et combats qui luttent pour la reconnaissance des droits des femmes, inexistantes et bafoués pendant des siècles, ainsi que pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est un mouvement politique qui prône l'égalité réelle entre les hommes et les femmes dans la vie privée et dans la vie publique. Au sens large, le féminisme inclut l'ensemble argumentaire qui dénonce les inégalités faites aux femmes et qui énonce des modalités de transformation de ces conditions. Il comprend des réflexions théoriques, des études empiriques et des propositions politiques et sociales.

Le féminisme est un mouvement diversifié dont les combats ont évolué au fil des années et selon les pays. Revendiquant d'abord le droit de vote pour les femmes (fin du XIXe et début du XXe siècle), la lutte des mouvements féministes a ensuite touché les aspects juridiques, économiques et culturels. Les féministes ont ainsi été actives dans plusieurs dossiers: l'abolition des discriminations dans la vie professionnelle, la décriminalisation de l'avortement, l'implantation de garderies, la dénonciation de toutes les formes de violence exercée contre les femmes dans la vie privée comme dans la vie publique. (Perspective monde-février 2024)

Quelques dates clés du XX^e siècle pour le droit des femmes

1910



Le deuxième Congrès international socialiste des femmes à Copenhague, en 1910, a décidé d'instituer une journée annuelle de mobilisation féminine pour le droit de vote, suivant la proposition de Clara Zetkin de promouvoir la lutte commune entre travailleurs et de défendre les revendications des femmes en politique, économie et société.

1914



La première manifestation à Paris en 1914 abordait les revendications des travailleuses, le droit de vote et la paix. Le 8 mars, désormais lié à la Journée internationale des droits des femmes, a émergé après la Première Guerre mondiale, possiblement influencé par une grève d'ouvrières américaines, une manifestation du parti socialiste américain pour le droit de vote des femmes, ou une manifestation à Saint-Petersbourg liée à la Révolution russe.

1944



L'ordonnance du 21 avril du Gouvernement provisoire de la République française installé à Alger accorde le droit de vote et l'éligibilité aux femmes.

1965



Les femmes peuvent exercer une activité professionnelle, ouvrir un compte en banque et signer des chèques sans l'autorisation de leur mari. S'ajoute l'interdiction de licencier une femme enceinte et pendant les douze semaines suivant l'accouchement.

Le féminisme dans la CGT

Quelques dates clés du XX^e siècle pour le droit des femmes

1975



La première conférence mondiale sur le statut des femmes se réunit à Mexico en 1975, coïncidant de la sorte avec l'Année internationale de la femme, célébrée afin de rappeler à la communauté internationale que le problème de la discrimination à l'égard des femmes persistait presque partout dans le monde.

1982



Le gouvernement de gauche officialise le 8 mars. La CGT organise des manifestations pour promouvoir les revendications, tout en soulignant que depuis 1982, la notoriété officielle et médiatique croissante a parfois éclipsé son caractère revendicatif. La CGT continue de marquer cette journée chaque année, avec diverses initiatives depuis la Libération.

1983



La loi du 13 juillet (dite « loi Roudy ») réforme le Code du travail et le Code pénal et établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1995



Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, remplacé en 2013 par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dès 1895, l'article 1 des statuts fondateurs de la CGT, prévoit la syndicalisation "des salariés des deux sexes". Pourtant, ce n'est qu'après la guerre de 1914, que le débat sur la possibilité ou non d'accepter les femmes à la CGT est définitivement tranché par l'affirmative. Selon les courants d'idées, ou le type d'activité professionnelle, les positionnements sont différenciés. Déjà à l'époque, des femmes ont lutté, se sont syndiquées et ont pris des responsabilités bien avant que toute la CGT ne leur soit acquise.

Benoit Frachon, Secrétaire Général de la CGT de 1945 à 1967, s'exprimait ainsi devant le CCN* en 1945 : *"Les femmes ne seront pas nos égales aussi longtemps que nous ne leur aurons pas donné la possibilité d'accéder à tous les postes dans la vie économique, intellectuelle et sociale. Nous ferons bien d'opérer cette réforme dans nos propres organisations, où le nombre de femmes participant aux Directions est infime ; et si nous leur reconnaissons la capacité de remplir les fonctions les plus élevées dans la production, il est normal que nous leur accordions celle de diriger les organisations dont elles sont membres"*.

Depuis toujours, la CGT analyse les inégalités comme étant d'abord sociales et résultant de l'exploitation de classes. Elle voit dans l'ouvrière d'abord un ouvrier, ce qui ne l'empêche pas d'obtenir le droit de vote des femmes dans les élections professionnelles un demi-siècle avant qu'il soit gagné au plan politique.

Il faut l'arrivée massive des femmes dans toutes les sphères et tous les niveaux du travail salarié, de leurs luttes notamment au travers des mouvements féministes pour que la dimension égalité femmes/hommes soit considérée comme un vrai sujet, et encore plus de temps, pour considérer comme un sujet syndical la question de la liberté des femmes : choix de vie, de disposition de leurs corps, de leur maternité, etc.

C'est grâce au combat des suffragettes que les femmes obtiennent le droit de vote en Angleterre et il faudra attendre 1944 pour que ce droit soit accordé aux femmes en France. ■

* Comité Confédéral National

Quelques exemples de luttes dans nos secteurs

Les luttes dans nos secteurs ont marqué notre Fédération, dès sa création en 1973, que ce soit pour s'opposer aux ouvertures dominicales, aux pertes d'emplois ou pour revendiquer de meilleurs salaires, une amélioration des conditions de travail.

Les dernières luttes sont marquées par la détermination des salariées à se mobiliser, à obtenir de réelles avancées sociales et à s'organiser syndicalement.

■ Octobre 2022

C'est une lutte exemplaire qui a démarré le 18 Octobre au sein de l'Entreprise de service à la personne **DOMIDOM**. En effet, une grande majorité des salariées de l'agence de CAEN ont décidé de se révolter contre leurs conditions de travail et la faiblesse de leur rémunération. Après 45 jours de grève, les salariées de **DOMIDOM** (filiale de ORPEA) ont obtenu satisfaction de leurs revendications, notamment sur la hausse des salaires ainsi que sur la prime d'ancienneté. C'est une victoire pour les 10 salariées de l'agence de CAEN, mais c'est aussi une victoire pour les 895 autres aides à domicile de DOMIDOM partout en France.

■ Mars 2023

Après plus de deux mois de grève, d'intimidations et de violentes répressions policières, les salariées de **Vertbaudet** obtiennent enfin satisfaction d'une grande partie de leurs revendications. Cette lutte symbolique et emblématique de luttes de travailleuses a eu un impact bien au-delà de la victoire immédiate. Elle a inspiré l'espoir et la fierté créant un puissant effet d'entraînement au sein de la communauté des travailleur-se.

■ Juin 2023

Les hôtesses de caisse de **Grand Frais** Saint-Priest-en-Jarez se mettent en grève afin d'obtenir les mêmes augmentations de salaire que leurs homologues masculins assurant la mise en rayon ainsi que des embauches et de meil-

leurs conditions de travail. Après un mois de grève qui s'est étendu à d'autres Grand Frais au niveau national, les salariées reprennent le travail la tête haute, dignes. La Société Prosol détenant **Grand Frais**, a pour la première fois, vacillé face à la détermination de ces hôtesses de caisse. ■



Lutte Grand Frais

Lutte Domidom



Lutte Vertbaudet

II. Gagner l'égalité professionnelle

Les femmes représentent 49,8% de la population active aujourd'hui, soit la moitié de celle-ci, et pourtant les inégalités persistent. Le monde du travail est structuré par des rapports sociaux de classe et des rapports sociaux de sexe qui sont en interaction.

Ces rapports sociaux déterminent la division sociale et sexuelle du travail. La division sexuelle du travail s'effectue de deux manières:

- * la division horizontale : les parois de verre, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois, les femmes restent concentrées dans peu de métiers et secteurs, les moins valorisés: secrétaires, employées administratives de la fonction publique, vendeuses, aides à domicile etc.
- * Et la division verticale, au sein d'un même secteur, les femmes sont concentrées dans les emplois les moins qualifiés ; elles se heurtent en effet au fameux "plafond de verre" alors même qu'elles sont, le plus souvent, plus diplômées que les hommes. Cette division s'appuie sur une idéologie naturalisante : les femmes occupent des métiers qui renverraient à leurs fonctions naturelles de mères et épouses.

Pour la majorité des femmes de nos secteurs d'activités, leur présent et leur devenir se trouvent enfermés dans des emplois à faible rémunération, sans aucune perspective d'évolution, flexibles, précaires avec beaucoup moins de chances d'en sortir du fait, en particulier, du chômage de masse et de la fin de l'ascenseur social. Elles subissent une "double peine": non seulement la domination masculine pèse sur elles directement, mais qui plus est, les formes d'exploitation économique, en lien avec la crise, ont renforcé les risques accrus de pauvreté et de précarité qui pèsent sur les plus démunies d'entre elles. A cela s'ajoute le cas de ces femmes, souvent mères isolées, n'ayant que des miettes d'emplois, à temps partiel et vivant en-dessous du seuil de pauvreté.

Notre bataille pour l'égalité vise donc toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer toutes dans un même mouvement.

A cette inégalité au travail, s'ajoute l'inégalité dans la vie, du fait de l'inégale répartition des responsabilités familiales, des violences ou encore des stéréotypes. Contrairement, à ce que prétend le patronat, ces inégalités interagissent. Pour exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes, mais aussi par calcul économique pour que celui qui a le meilleur salaire continue à alimenter les revenus du foyer. ■

Rapport annuel 2024
sur l'état des lieux du
sexisme en France



Données chiffrées dans le monde du travail

Malgré la loi qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, les inégalités de rémunérations persistent et les chiffres sont éloquents :

- 52% des femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles, dévalorisées socialement et financièrement, où les qualifications et la pénibilité ne sont pas reconnues.
- Il subsiste toujours 26% d'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes. Ceci s'explique par le fait que majoritairement, les femmes occupent un emploi à temps partiel. Et pour cause 82% des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires élargies).
- 17% seulement des métiers sont mixtes et 63% des salarié-e-s payé-e-s au SMIC sont des femmes.
- 40% de pension de retraite (droits directs) en moins pour les femmes.
- 59% des Entreprises de plus de 50 salarié-e-s ne respectent pas la loi et n'ont ni accord, ni plan d'action sur l'égalité professionnelle et seulement, 0,2% des Entreprises ont été sanctionnées.

À travail équivalent les femmes gagnent en moyenne 400€ de moins que les hommes, soit

 **15%**
de moins

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également, la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent. **Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.**

Les femmes sont

3 fois
plus nombreuses
en temps partiel



Donc, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (Loi n° 2008-496 du 27 MAI 2008)
- Obligations vis à vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation).

Les femmes perçoivent des pensions de retraite

 **40 X**
inférieures
à celles des hommes

III. Lutter contre les inégalités

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À travail de valeur égale, salaire égal

Il est possible d'aborder l'égalité professionnelle et salariale dans le cadre de deux négociations périodiques :

- dans la négociation générale sur les rémunérations, et notamment sur les salaires effectifs ;
- dans la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

Supprimer les écarts de rémunération

L'égalité professionnelle femmes/hommes doit être abordée durant la négociation sur les salaires. L'entreprise doit fournir toutes les données nécessaires aux calculs des écarts et élaborer des mesures pour les réduire. L'argent consacré au respect de l'obligation de suppression des écarts ne doit en aucun cas être ponctionné sur le budget des augmentations générales de salaires. Un budget spécifique doit être dévolu à ce rattrapage, en fixant des objectifs quantifiables et mesurables.

Avant la négociation, l'entreprise doit fournir les données sur les salaires moyens et médians par catégorie professionnelle dans la base de données économiques et sociales (BDES) et l'index de l'égalité salariale. L'index de l'égalité salariale femmes/hommes est un bilan établi chaque année par les entreprises de 50 salariés ou plus afin de cibler les écarts de salaire pouvant exister entre les salariés femmes et hommes.

L'égalité professionnelle

Depuis 2015, grâce à la mobilisation syndicale et féministe, en l'absence d'accords fixant la périodicité des négociations, la négociation de l'égalité professionnelle reste annuelle et obligatoire. Mais elle a été fusionnée avec la négociation sur la qualité de vie au travail. Cette négociation (EPQVT) porte notamment sur : l'embauche, la

formation, les promotions, les qualifications, les classifications, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Trois points importants :

- les entreprises de 50 à 300 salariés doivent obligatoirement traiter la négociation égalité professionnelle et rémunération. Celles de plus de 300 devront en plus traiter de la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les thèmes d'action retenus ;
- pour chacun de ces thèmes, on fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre ainsi que des indicateurs chiffrés à partir des données de la BDES.

Les entreprises qui n'ont ni accord ni plan d'action encourent une sanction pouvant aller jusqu'à une somme équivalente à 1 % de la masse salariale.

Pour être force de propositions et ne pas se contenter des « mesures » proposées (ou pas) par l'employeur, le collectif femmes-mixité a rédigé un accord type CGT regroupant toutes nos revendications, pour chaque thème, à télécharger en scannant ci-dessous, que vous pouvez retrouver sur le site confédéral :

www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/accord-egalite-type/

Accord-type de la CGT pour l'égalite professionnelle



Index égalité salariale : une opération marketing ?

Suite aux diverses mobilisations féministes, le gouvernement de Macron a mis en place un « index égalité salariale » (décret n° 2019-15-du 8 janvier) . Le gouvernement a retenu un système de notation des entreprises. Basé sur 100 points, l'index est construit à partir de 4 ou 5 critères selon la taille de l'entreprise. Cet index devait permettre aux entreprises de se noter pour lutter contre les écarts de salaires, dans les augmentations annuelles, les promotions et au retour du congé maternité. L'objectif était de réduire l'écart entre les salaires femmes/hommes.

Les craintes que la CGT avait évoquées dès 2019 s'avèrent d'autant plus vraies en 2024. Il est en effet impossible de s'appuyer sur cet index et encore moins de le partager avec les salarié.es. La construction des données est loin d'être neutre et les employeurs ont tout fait pour rendre invisible les écarts. Par exemple, ces derniers ne prennent pas en compte la nature et l'ampleur des augmentations, ni l'écart de rémunération dus au travail à temps partiel. Les syndicats et l'inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul patronal.

Ce qui est certain c'est qu'en 2023, l'INSEE souligne qu'à poste et à temps de travail égaux, une femme continue à gagner 5,3 % de moins en moyenne qu'un homme. Tous postes confondus, les inégalités se creusent. L'écart de rémunération serait de 15,4 % selon l'organisme de statistiques européen Eurostat. En 2023, les entreprises ont déclaré une note moyenne de 88/100.

La CGT dénonce notamment le déséquilibre entre les écarts actuels de salaires (pris en compte dans la note globale) et les sanctions : nous constatons un écart de 28,5%, seules 0,1% des entreprises vont peut-être être sanctionnées. Les amendes ne sont pas suffisamment dissuasives, puisqu'elles ne sont pas appliquées. La CGT veut un renforcement et l'application des sanctions financières (1% de la masse salariale de l'entreprise).

La CGT exige d'agir sur les facteurs de structure des inégalités, en particulier les temps partiels.¹ ■

¹ Source : Insee, Lefebvre Dalloz, communiqués CGT. Eurostat.

2. Le temps de travail comme facteur d'inégalité : le temps partiel

Le temps partiel est l'une des premières causes des inégalités salariales globales et si l'on prenait des données sur les écarts de salaires mensuels, en intégrant le temps partiel, ces écarts seraient nettement plus élevés (on passe du simple au double, et on dépasse les 30%).

En 2022, une étude de l'INSEE révèle que 26,5% des femmes contre 8,4% des hommes en emploi sont à temps partiel. La population à temps partiel est à 78,7 % féminine et 36,0 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel. Le contrat à temps partiel est le plus fréquent dans les activités de nettoyage, l'hébergement, restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Mais ces données générales sont loin de refléter la réalité de

lever d'incompatibilité entre l'emploi en question et la vie privée et/ou familiale, ou encore pour permettre de cumuler un second emploi (ou plus) pour espérer obtenir un salaire décent. Le temps partiel choisi est donc en réalité dans la quasi-totalité des cas, subi ou contraint. Le temps partiel accentue, le plus souvent, la précarité dans laquelle se trouvent les travailleuses.

Comparer seulement les salaires horaires, c'est gommer toutes ces contraintes qui pèsent avant tout sur les femmes, c'est nier le poids de la division sexuée du travail et des temps au sein des ménages. Et c'est pourtant cette règle qui s'applique officiellement en Europe.

Pour prendre en compte toute la réalité du travail des femmes, il faut exiger que les données, en France comme en Europe, affichent les inégalités salariales globales, en distinguant les écarts mensuels, toutes durées du travail confondues, puis les écarts salariaux horaires ou en équivalent temps plein.

Nombre de lois sont passées dont l'efficacité reste encore à prouver. Si ces lois étaient respectées dans les entreprises, les inégalités n'existeraient plus et le harcèlement ne serait plus qu'un mauvais souvenir...mais force est de constater que tel n'est pas le cas !

Parmi ces lois :

- Loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».
- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les droits des femmes afin de supprimer les écarts de rémunération et lutte contre les discriminations au travail.
- Loi du 6 Août 2012 redéfinit le harcèlement sexuel, renforce les sanctions et déploie de fortes mesures de prévention contre le harcèlement dans le monde professionnel.
- Décret de décembre 2012 introduisant une sanction (jusqu'à 1% de la masse salariale) aux entreprises n'ayant pas d'accord égalité.

beaucoup de secteurs, notamment ceux dans lesquels le temps partiel, normalement l'exception, devient la règle en matière d'embauches (secteurs de la grande distribution, de la restauration rapide, du soin à domicile...).

Le temps partiel « choisi » est le plus souvent motivé par des contraintes externes qui peuvent re-

Le temps partiel, cela veut dire des salaires partiels, des promotions partielles voire quasi inexistantes, des retraites et droits sociaux partiels mais avec des amplitudes horaire loin d'être partielles et une flexibilité maximale dans de nombreux secteurs (service à la personne, commerce etc.). ■

Il nous faut rendre le recours au temps partiel le plus contraignant possible pour l'employeur afin de le rendre dissuasif pour le patronat et qu'il ne devienne plus une norme d'embauche dans des secteurs déjà précaires socialement.

Voici quelques exemples non exhaustifs de revendications en matière de temps de travail/temps partiel:

- * rémunération des temps de trajet en cas d'interventions différentes sur plusieurs sites distincts
- * Paiement des temps de coupure
- * Rétablissement du délai de prévenance à sept jours minimum en cas de changement de planning, sauf à ce que le changement soit à l'initiative du salarié.
- * Accès aux mêmes droits que les salariés à temps plein (en matière de cotisation retraite, chômage, maladie, CPF...)
- * Interdiction de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps partiel
- * Interdiction du travail de nuit à temps partiel.
- * En cas de non-respect : requalification en temps plein, indemnisation forfaitaire des salariés
- * Suppression des possibilités de dérogation par accord collectif en matière de temps partiel (limite de coupure, plafond des heures complémentaires, réduction du délai de prévenance)
- * Obligation d'organiser les cadres collectifs de travail les jours de présence des salariés à temps partiel
- * Droit au temps partiel à 80% rémunéré à 100% pour les parents d'enfants de moins de trois ans
- * Avis conforme du CSE en matière d'adaptation obligatoire de la charge de travail des salariés à temps partiel à leur temps de travail
- * Majoration des heures complémentaires à 25% minimum dès la 1ère heure puis 50%
- * Contrôle de l'inspection du travail sur les dérogations aux 24 heures sollicitées par les salarié·es
- * Réduire le temps de travail pour toutes et tous à 32h permettrait aux salarié·e-s à temps partiels subis d'augmenter leur temps de travail.

égalité passe par
une approche genrée

Égalité femmes/hommes | de la santé des femmes au travail.

Grossesse / maternité : protéger et combattre les discriminations

Au sens juridique, la grossesse est comprise comme un phénomène qui rentre dans un cadre plus large qui inclut la maternité. En effet, la protection contre les discriminations en raison de la grossesse s'étend au-delà de celle-ci, et comprend le début de la maternité, le congé maternité et le retour de la femme au travail, après son congé maternité.

Du fait de la place des métiers à prédominance féminine, notre fédération a beaucoup travaillé sur la défense et la protection des femmes au travail en prenant compte de ses spécificités.

En 2017, un meeting à Paris organisé par la fédération du commerce et des services avait mis en exergue la situation des femmes enceintes et des risques encourus dans l'exercice de leur travail. A cette occasion plusieurs témoignages avaient mis en avant le nombre de fausses couches sur le lieu de travail ou liées aux conditions de l'exercice de celui-ci.

Dans les métiers du commerce et des services plusieurs facteurs favorisent ou déclenchent des avortements spontanés ou des risques de prématurité.

- la station debout, le piétinement ou la présence d'escaliers
- le port de charge
- les sollicitations physiques intenses
- des mouvements répétitifs au niveau des articulations (poignets, coudes, bassin)
- des posture contraignantes
- les contacts avec des produits chimiques dangereux (coiffeuses, femmes de chambre, esthéticiennes, etc.)

Bien évidemment les horaires atypiques, le travail de nuit, que nous connaissons très bien dans nos métiers sont des facteurs aggravants.

En dehors de ces constats, aucune étude approfondie ne chiffre ces situations et les documents remis aux CSE ne différencient pas les absences liées à la grossesse des autres arrêts de travail pour maladie.

Pour que la grossesse ne soit pas discriminante, il existe des dispositions légales sur lesquelles nous pouvons nous appuyer.

Quand et comment porter à connaissance sa grossesse à l'employeur

Vous n'êtes pas tenue de déclarer votre grossesse lors d'une embauche et au cours de la période d'essai : le fait qu'une salariée n'ait pas déclaré sa grossesse lors d'une embauche ne saurait être une cause de rupture du contrat de travail. Par ailleurs, un employeur ou un futur employeur n'a pas le droit de vous questionner sur vos projets parentaux.

Toutefois, pour bénéficier des droits et protections liés à la grossesse et au congé maternité, vous devez informer votre employeur de votre grossesse. La loi ne fixe aucun délai pour le faire. Lorsque vous décidez d'annoncer votre grossesse, faites-le par écrit. Une simple information orale ne suffit pas à garantir la protection, car en cas de litige votre employeur pourrait nier avoir eu connaissance de votre état de grossesse.

Protection légale de la femme enceinte au travail et en congé de maternité

Le licenciement ou la rupture de la période d'essai d'une salariée ayant déclaré sa grossesse est annulé, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail. Le licenciement est également nul lorsqu'elle annonce par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur qu'elle est enceinte dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de licenciement.

Pendant le congé maternité, l'employeur ne peut pas licencier une salariée, même en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

La grossesse et le congé maternité ne peuvent justifier le refus d'une embauche, d'un renouvellement de contrat, d'un stage ou d'une formation, la résiliation d'un contrat de travail, y compris au cours d'une période d'essai, l'absence d'évaluation, le gel de la notation, le refus de primes et d'augmentation de salaire.

Autorisations d'absence et aménagements de poste de travail

La salariée peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Sur recommandation du médecin du travail ou du médecin de prévention, la salariée peut bénéficier des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de son poste de travail ou des mesures d'aménagement de son temps de travail.

Reprise du travail

Au retour du congé maternité, la salariée ne peut être licenciée pendant la période de protection qui est de 10 semaines. Elle est en droit de :

- Retrouver en priorité son poste ou en cas d'impossibilité un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.
- Bénéficier des augmentations octroyées aux autres salariés qui ne lui auraient pas été accordées au cours de son congé maternité.
- Avoir un entretien, celui-ci devant être systématiquement proposé par l'employeur afin notamment d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée et ses éventuels besoins en formation.
- Allaiter son enfant, pendant une année à compter du jour de la naissance, en disposant à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (pour éventuellement tirer son lait).

Tous ces dispositions ne sont pas automatiquement appliquées dans les entreprises. Nous devons les faire valoir et aider toutes les femmes à y accéder. ■

FOCUS SUR LES POSSIBLES AMÉNAGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- * La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi. Cette mutation peut aussi être demandée par l'employeur, après avis du médecin du travail. Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.
- * Par ailleurs, la salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette affectation peut aussi être demandée par le médecin du travail et prolongée, à sa demande, pour une durée maximale d'un mois. Ce changement d'affectation, éventuellement, dans un autre établissement si la salariée donne son accord, ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération.
- * En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (allocation spécifique de la Sécurité Sociale, complétée par l'employeur).

La CGT est force de propositions pour que la maternité ne soit plus un facteur de discrimination.

Exigeons :

- * L'allongement du congé maternité (il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines), le maintien intégral du salaire.
- * L'obligation d'aménager ou de modifier le poste de travail dès l'annonce de la grossesse et dès lors que les conditions de travail (port de charges, postures, horaires...) peuvent menacer la santé de la mère et/ou de l'enfant.
- * L'allègement du temps de travail d'au moins une heure par jour (y compris pour les salariées à temps partiel) à partir du 3^{ème} mois de grossesse.
- * L'accès de droit pour tous les parents d'enfants de moins de 6 ans à un temps partiel de 80 % payé 100 % du salaire.
- * L'allongement du congé paternité et le maintien intégral du salaire.
- * L'augmentation de la rémunération du congé parental et la validation gratuite pour la retraite (retraite de base et complémentaire AGIRC/ ARRCO).
- * La mise en place de sanctions dissuasives pour les entreprises qui licencient ou placardisent des femmes du fait de leur maternité.

Les pathologies féminines non prises en compte au travail

Il existe une vraie invisibilité sur la santé des femmes qui pourtant de manière générale accusent un nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles (exponentiel dans les métiers du lien (assistantes maternelles, services à la personne).

Les pathologies menstruelles, liées à la ménopause ou à l'endométriose sont souvent méconnues ou non prises en compte. Pour les femmes c'est « la double peine » car en plus d'en souffrir dans leur corps, les arrêts maladie inhérents ont pour conséquence des pertes de salaires.

La prise en compte de ces éléments doit être soulevée dans les instances représentatives du personnel et doivent également donner lieu à des lois qui protègent et accompagnent les femmes. ■

La CGT revendique :

- * la gratuité des protections hygiéniques et leur mise à disposition gratuite sur le lieu de travail.
- * le dépistage, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance de cette maladie comme un handicap et une affection longue durée.
- * la suppression des jours de carence ;
- * le respect de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels genré (DUERP).

Réforme des retraites : un impact plus important pour les femmes

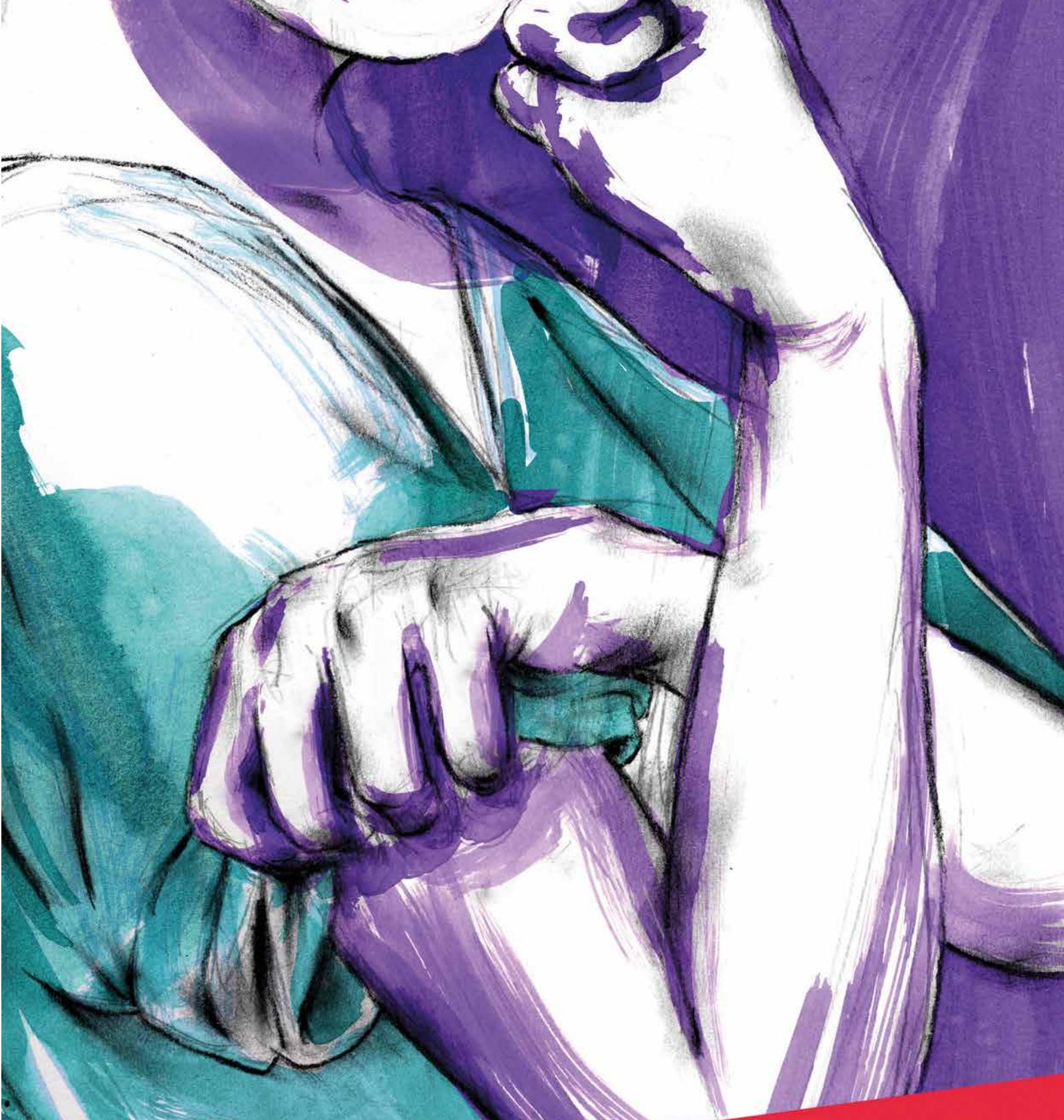
Les femmes sont particulièrement pénalisées par la réforme des retraites, alors qu'elles ont déjà des pensions de droit direct inférieures de 40 % à celles des hommes.

Reporter l'âge de départ en retraite est encore plus défavorable aux femmes.

L'étude d'impact du gouvernement démontre que la réforme allongerait le temps de travail des femmes encore plus que celui des hommes;

Aujourd'hui, les femmes sont déjà 40 % à partir avec une carrière incomplète contre 32 % des hommes. Avec la réforme du gouvernement, ce serait donc la double peine :

- les femmes seraient encore plus nombreuses à devoir attendre 67 ans pour annuler la décôte,
- même après 67 ans, le montant de leur pension serait dégradé car elles n'auraient pas toutes leurs annuités ;
- plus de 120 000 mères partaient dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée d'assurance pour enfant. **Avec la réforme, elles devront attendre deux ans de plus.** ■



**POUR UNE MEILLEURE PRISE EN
CHARGE DE LA SANTÉ DES FEMMES
LE 8 MARS, ON ARRÊTE TOUT !!!**



Les violences sexistes et sexuelles

Les violences sont au cœur des inégalités et des processus de domination masculine dont peuvent être victimes les femmes au travail comme dans la vie. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles.



1/5
femmes

a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

POUR RAPPEL : Les articles L4121-1 à 5 du Code du Travail définissent les obligations de l'employeur : il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La CGT exige en plus :

- * La mise en œuvre de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et la création d'une obligation de négocier des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.
- * La mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié·e·s, d'une formation de tou·te·s les managers, RH et professionnel·le·s en contact avec les victimes.
- * La protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur et la reconnaissance automatique de leur situation en Accident du Travail/Maladie Professionnelle, la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires.
- * L'extension des prérogatives et moyens des inspecteur·trices et des Médecins du travail
- * La mise en place en France de la Convention 190 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) pour protéger toutes les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles. ■



80%
des femmes salariées

considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.



70%

des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30% n'en ont parlé à personne.

Seules 5% déposent plainte

Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40% des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.



5% des viols & 25%

des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail

cgt		VIOLENTOMÈTRE
Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	
Travail en confiance et autonomie	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	
Reconnaissance du travail	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Parole coupée systématiquement	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Blague sur les « promotions canapé »	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Blagues sexistes et sur les blondes	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Évocation de sexualité sans accord	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Mécontentement après votre refus d'être accompagnée	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Recherche systématique d'être seul avec vous	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE	
Image à caractère pornographique visible	HARCELEMENT SEXUEL	
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	HARCELEMENT SEXUEL	
SMS ou mails sexuels sans accord	HARCELEMENT SEXUEL	
Demande insistante d'un acte sexuel	HARCELEMENT SEXUEL	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	HARCELEMENT SEXUEL	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES	
Baiser forcé par surprise	AGRESSIONS SEXUELLES	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	AGRESSIONS SEXUELLES	
Fellation ou pénétration forcée	VIOLS	

Scannez le QR Code ici et téléchargez le Violentomètre CGT :



Ou téléchargez le violentomètre sur

www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/Violentometre-CGT.pdf

IV. L'EXTRÊME DROITE CONTRE LES DROITS DES FEMMES

1. Loi Darmanin : la double peine pour les femmes étrangères

La loi sur l'immigration vient d'être adoptée au parlement grâce aux voix de la droite et de l'extrême droite. Cette loi met en place un système entraînant une grave précarisation du droit au séjour et permet une criminalisation du statut d'immigrant.

Cette loi précarise, fragilise et met particulièrement en danger les femmes étrangères.

Ces travailleuses qui occupent majoritairement les métiers du soin et du lien, sous-payés, très souvent à temps partiel, seront d'autant plus précarisées par cette loi qui ne permet pas leur régularisation.

Les femmes étrangères en situation monoparentale seront davantage fragilisées par la suppression des droits sociaux (APL) et celle de l'accès aux centres d'hébergement d'urgence universel.

Les jeunes filles et femmes migrantes sont encore plus mises en danger par cette loi : surexposées aux violences sexistes et sexuelles et victimes de réseaux de traite humaine et de prostitution, elles seront d'autant plus de proies faciles.

La CGT demande l'abrogation de cette loi scélérate.

2. Le droit des femmes selon le RN

Les femmes ont toujours moins soutenu l'extrême droite que les hommes. Peut-être parce que la place faite aux femmes par l'idéologie et ces mouvements la réduisent à un "être de dévouement" qui est éloigné de leur aspiration à l'égalité et l'émancipation que soutient la CGT.

Hier comme aujourd'hui, les dimensions racistes, xénophobes et nationalistes s'articulent très nettement avec la dimension sexiste.

Les partis d'extrême droite défendent toujours la préférence nationale et la préférence familiale. Dans ce cadre, les femmes françaises sont appelées à la fonction de reproduction pour la nation, en accroissant la natalité. La "famille française" : couple hétérosexuel, marié, avec des enfants est considérée comme la cellule de base de l'ordre social et national. Dans cette logique, la répartition des fonctions cantonne les femmes à un rôle de mère et d'épouse qui reste au foyer.

Dans son programme présidentiel en 2012, le RN proposait, également, un revenu pour "mère au foyer". Depuis, le terme a été habilement remplacé par la "libre répartition du congé parental" dans le programme de 2017 (proposition 55).

C'est ce qui existait jusque très récemment, et on connaît la réalité dans la pratique : ce sont très majoritairement les femmes qui le prennent et pas toujours par choix (stéréotypes sexistes, salaire inférieur au conjoint,...) ce qui pénalise d'autant plus leur déroulé de carrière, leur rémunération et leur retraite. Il est clair ici que c'est bien à une société à deux vitesses que ce discours invite: certes, on ne remet pas en cause le droit au travail des femmes, mais on affirme ici que: "c'est une liberté de ne pas travailler" et on suggère que les plus précaires s'arrêtent de travailler, tandis que les plus qualifiées pourraient continuer. Rien n'est proposé, évidemment, pour lutter contre la précarité que subissent les femmes (et les hommes), rien contre toutes les inégalités, notamment salariales.

En mars 2016, l'eurodéputé RN Dominique Martin prônait "le droit des femmes à rester chez elles" argumentant le fait que : *"Cela aurait l'avantage de libérer les emplois, de donner une meilleure éducation à nos enfants, de sécuriser nos rues parce qu'ils n'y traineraient pas et ne seraient pas soumis à la drogue"*.

Dans le même texte, l'extrême droite s'est opposée au droit à l'avortement ; ils ont voté contre le paragraphe 45 qui insistait sur le fait que les femmes *"doivent avoir le contrôle de leurs corps et de leurs droits sexuels et reproductifs"*, notamment *"grâce à un accès aisé à la contraception et à l'avortement"*. L'eurodéputé Aymeric Chauprade (RN) avait alors dénoncé le texte, selon lui *"un éloge de la culture de mort par le soutien explicite qu'il apporte à l'avortement, véritable arme de destruction massive contre la démographie européenne"*.

Toutes ces orientations sont à l'opposé de ce que défend la CGT :

- Le droit des femmes à travailler et donc, à être autonomes dans leurs choix de vie.
- L'égalité réelle femmes-hommes dans l'entreprise, égalité salariale, égalité de carrière
- garantir l'égalité salariale par de réelles sanctions pour les entreprises qui discriminent,
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine,
- la fin des temps partiels ■



La CGT se bat pour :

- **Imposer** partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi.
- **Exiger** de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine.
- **Adopter** des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.
- **Exiger** la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière.
- **Sanctionner** les employeurs qui discriminent.
- **Instaurer** une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous et toutes les salarié.e.s victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.
- **Limiter** les temps partiels, qui sont à plus de 80% exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25% minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux...
- **Former** l'ensemble des négociatrices et négociateurs patronaux et syndicaux salarié.e.s, et des représentant.e.s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.
- **Porter** le congé maternité à 24 semaines.
- **Porter** le congé paternité à un mois intégralement rémunéré et obligatoire.
- Rendre le congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base de la dernière rémunération).
- **Organiser et développer** un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous et toutes, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants scolarisés et la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de deux ans.
- **Garantir** une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.
- **Lutter** contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.
- **Garantir** la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite.
- **Renforcer** la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise), dans les Conseils des Prud'hommes et dans tous les mandats (IRP, conseiller.e.s des salarié.e.s...).

Source : Repères revendicatifs CGT - fiche n°4

Conclusion

Le gouvernement voulait faire de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes un sujet crucial. On attend toujours...

D'ailleurs, après le réarmement civique et moral, Macron annonce le 16 janvier 2024, un « réarmement démographique ». A l'heure où la guerre s'étend partout dans le monde faisant des milliers de morts, le Président de la République, nostalgique des années Pétain, revêt son habit de guerrier à la gloire des idées réactionnaires pour imposer aux femmes de « faire naître » titre utilisé par « l'Alliance nationale » en 1924. (Humanité-2024).

Pour illustrer son grand projet de réarmement démographique, le gouvernement Attal annonce avec fort enthousiasme un congé de naissance censé gommer les inégalités dans la parentalité. Nous voilà rassurés !

Le dispositif actuel permet aux parents, à l'issue de leur congé de maternité ou de paternité, de suspendre leur activité professionnelle jusqu'aux 2 ans de l'enfant – trois ans si les parents se partagent le congé.

Ce nouveau congé, tel qu'annoncé dans ses grandes lignes, devrait être un mixte des congés existants (maternité et paternité) et devrait permettre aux parents de rester, de façon alternative (ou pas), pendant six mois après de leur enfant. Les congés existants sont rémunérés dans une « logique » de prestations sociales, le projet de congé « naissance » passerait lui sous la forme d'un système d'indemnités journalières calculées sur un pourcentage du salaire antérieur dont le niveau n'a pas encore été arrêté.

La rémunération financée par la sécurité sociale avec un plafond de 1800 euros « pourra » être complétée par l'employeur pour atteindre 100% du salaire.

Mieux rémunéré(e)s et moins longtemps... pas sûr qu'on y gagne ni en cumul d'indemnités (total des périodes de rémunérations indemnisées), ni en égalité femmes-hommes, et encore moins en qualité de vie et équilibre entre vie familiale et professionnelle. Mais ne soyons pas surpris de ces effets d'annonce qui ne répondent qu'à une logique économique et patronale.

Ils sont dans la continuité de leur politique d'austérité qui favorise les bas salaires, maintient et accentue la précarité et la chute du pouvoir d'achat, ferme les maternités, les crèches, attaque l'hôpital public, affaiblit l'éducation nationale, réduit l'accès à la santé, l'accès au logement etc.

Loin de régler les inégalités, entre les classes et entre les femmes et les hommes, elles se creusent. Chaque régression sociale, chaque attaque contre le droit du travail, vient frapper en premier lieu les femmes, majoritaires dans nos secteurs.

C'est donc par le combat contre les inégalités que l'on parviendra à changer la société, et pour ce faire, la question de l'égalité femmes-hommes, dans le monde professionnel et dans la cité, doit être au cœur des revendications dans leurs globalité : retraite, temps de travail, salaire, protection sociale, classifications, équilibre vie privée/vie professionnelle, formation professionnelle...

La CGT œuvre et œuvrera toujours pour une vraie politique qui soit au service des citoyens dans toutes les composantes de leurs vies et tout au long de leur vie. ■

*« Notre place dans l'humanité ne doit pas être mendiée mais prise »
Louise Michel.*

**SALAIRES
TEMPS DE TRAVAIL
RESPECT CARRIÈRES
RETRAITES**



**ON VEUT L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**





**Fédération CGT Commerce,
Distribution & Services**

263 rue de Paris – Case 425
93514 Montreuil Cedex

Tél : 01 55 82 76 79 – Fax : 01 55 82 76 86
fd.commerce.services@cgt.fr
<http://www.commerce.cgt.fr>