

En 2017 nous voulons en mars 2017 : 20 propositions

L'ÉGALITÉ DES SALAIRES ET DES PENSIONS

1 - De réelles sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent

Le seul moyen de garantir l'application des lois sur l'égalité professionnelle, c'est de sanctionner les entreprises ou administrations qui ne les appliquent pas. Et elles sont nombreuses ! Alors qu'il est obligatoire d'avoir un accord d'entreprise ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, 59 % des entreprises (de plus de 50 salarié.e.s) n'en ont pas, et seules 0,1 % d'entre elles ont été sanctionnées. Dans la Fonction publique, les écarts de salaires sont plus limités que dans le privé mais ils s'élevaient tout de même à 19,2 %.

Nos propositions :

La mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et administrations dans lesquels il y a un écart salarial entre les femmes et les hommes ;

Le renforcement des moyens et des prérogatives de l'inspection du travail (DIRECCTE) pour garantir une application effective des sanctions

2 - Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Les femmes sont concentrées dans 12 familles de métiers, dévalorisés socialement et financièrement, où les qualifications et la pénibilité ne sont pas reconnues. Comment expliquer qu'une sage-femme est payée en fin de carrière 17 % de moins qu'un ingénieur hospitalier, pour un recrutement également à bac+5, avec un niveau équivalent de responsabilité et de charges physiques et nerveuses ? Que les titulaires de BTS du secteur tertiaire sont beaucoup moins bien payé.e.s que les BTS industriels ?

La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale doit être respectée.

Il faut aussi améliorer les conditions de travail et reconnaître la pénibilité des métiers à prédominance féminine. Une caissière peut porter chaque jour plusieurs tonnes de produits, pourtant, elle ne bénéficie ni d'aménagement du poste de travail ni de reconnaissance de la pénibilité. De même, pour les aides-soignantes, infirmières ou aides à domicile qui portent chaque jour des dizaines de patients. Ou encore pour les ATSEM (Agentes Territoriales Spécialisées des Écoles Maternelles), qui travaillent toute la journée dans le bruit... Revaloriser les métiers à prédominance féminine est un levier essentiel pour la mixité des métiers.

Nos propositions :

L'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine ;

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

3 - Un plan de rattrapage immédiat des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Tous temps de travail confondus, les femmes gagnent 26 % de moins que les hommes. Ces écarts sont liés à 5 facteurs :

Les temps partiels.

L'écart cumulé sur les carrières

La non mixité des emplois qualifiés et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine

L'écart sur la part variable de la rémunération (primes, heures supplémentaires...)

De la « discrimination pure »

Sur la base de données sexuées (par catégorie professionnelle, qualification, compétences exercées, par niveau...), un plan de rattrapage de ces écarts doit se mettre en place, avec, dans un premier temps des mesures immédiates d'augmentation supprimant les écarts qui ne s'expliquent pas - discrimination « pure » - une revalorisation des métiers à prédominance féminine, et un rattrapage dans chaque entreprise des écarts cumulés sur les carrières. .

* source Observatoire des inégalités – Données Insee

4 - Garantir l'égalité du montant des retraites

La pension moyenne de droit direct perçue par les femmes est inférieure de 39,3 % à celle des hommes. Si l'on tient compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est inférieure de 25,2 % à celle des hommes**.

Cet écart résulte des inégalités au travail (salaires, carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels, emplois précaires...). Les femmes ont été les premières pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation, l'application de la décote et le report

de l'âge légal de départ en retraite.

Nos propositions :

- Rétablir la retraite à 60 ans et garantir une pension au moins équivalente au SMIC pour une carrière complète ;

- Mettre en place des départs anticipés pour tous les métiers pénibles – y compris ceux à prédominance féminine ;

- Revaloriser les minimum vieillesse (56% des femmes sont au minimum vieillesse) ;

- Garantir des droits à retraite à temps plein pour les salarié.e.s à temps partiel ;

- Les périodes pour maternité, ainsi que pour accident de travail et maladie professionnelle, doivent être considérées comme périodes travaillées pour toutes les personnes qui partent à la retraite en 2017

- Renforcer les droits familiaux et les pensions de réversion tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes.

Mais il faut également penser la réduction de ces écarts en rompant avec un système - le patriarcat - qui renforce les droits dérivés ou complémentaires des femmes en les cloisonnant dans leur rôle de mère. Le partage des responsabilités parentales et domestiques doit être favorisé et recherché, afin de « sortir » les femmes de ce seul rôle social. Il faut également prendre en compte les nouvelles formes de familles -LGBTI (Lesbien, Gay, Bi, Trans et Intersexe) notamment.

** Sources : chiffres clés 2016 – ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

5 - Un droit du travail protecteur pour garantir l'égalité des droits

Pour garantir l'égalité entre les salarié.e.s et lutter contre le dumping social, il nous faut gagner un socle de droits accessible à toutes et tous quel que soit sa qualification, son métier, son statut, son lieu de travail... Cela nécessite de renforcer les normes internationales du Travail (OIT), qui ne sont pas appliquées dans de nombreux pays. En France, il faut appliquer toutes les normes OIT – comme celle qui concerne les assistantes maternelles – et rétablir la hiérarchie des normes et le principe de faveur, de façon à ce que les accords de branches et d'entreprises ne puissent qu'être plus favorables que la loi. Cela signifie qu'il faut abroger la loi Travail.

L'égalité de traitement entre femmes et hommes, entre Français.e.s et immigré.e.s, entre LGBTI (Lesbien, Gay, Bi, Trans et Intersexe) et hétéros, syndiqué.e.s ou non, handicapé.e.s ou pas... doit être assurée par le Code du travail dont l'objectif premier doit être de protéger.

LA FIN DES DISCRIMINATIONS, DE LA PRÉCARITÉ ET DES TEMPS PARTIELS IMPOSÉS

6 - La fin des discriminations (sexistes, racistes...) à l'embauche et dans les carrières

La mise en place d'un registre des candidatures et d'une notification des droits

Contrairement aux idées reçues, il existe des mesures simples et efficaces pour lutter contre les discriminations (sexistes, racistes, personnes en situation de handicap...) à l'embauche:

Mettre en place un registre des embauches qui recense les CV reçus et les recrutements effectués, en précisant le sexe, noms, prénoms, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidats

Instaurer une notification des droits remise lors de chaque entretien d'embauche et rappelant les questions qui ne doivent pas être posées lors de l'entretien et les coordonnées des instances recours en cas de non respect (délégué.e du personnel, défenseur des droits...)

Une action de groupe contre les discriminations

Aujourd'hui, quand on est victime de discrimination, les recours judiciaires sont très compliqués. Ils sont longs, et surtout ils exposent le salarié.e.s à des représailles de l'employeur. Du coup, les recours et condamnations sont rares et il est plus rentable de discriminer que de respecter la loi.

Nous proposons la mise en place d'une action de groupe qui permettra aux syndicats et associations d'aller en justice au nom d'un groupe de personnes discriminées. Cette action de groupe doit permettre une réparation intégrale du préjudice (salarial en incluant le manque à gagner pour les retraites et moral) et la cessation de la discrimination, avec le repositionnement des salarié.e.s au niveau qui leur revient. Cette action de groupe doit s'appliquer pour les salarié.e.s du privé comme pour celles et ceux du public.

Un indicateur pour mesurer les discriminations sur les carrières

Pour empêcher les discriminations sur les carrières, il faut d'abord pouvoir les mesurer et les rendre visibles. Nous proposons l'ajout obligatoire dans les bilans sociaux des entreprises et administrations d'un indicateur permettant de mesurer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) sur les carrières. Cet indicateur sera ensuite un point d'appui pour gagner un égal déroulement de carrière pour toutes et tous.

7 - La fin des temps partiels de moins de 24h/semaine

32 % des femmes sont à temps partiel, 82 % des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes. Temps partiels = salaires partiels, retraites et droits sociaux partiels, mais amplitude horaire et flexibilité maximum, avec, dans de nombreux secteurs (services à la personne, propreté, commerce...) des horaires dignes de cadres supérieurs.

Nous proposons :

L'égalité rémunération des heures complémentaires des salarié.e.s à temps partiels avec les heures supplémentaires des temps pleins, avec 25 % à 50 % de majoration garantis par la loi ;

Des droits sociaux - retraites, chômage, maladie - équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24h ;

La suppression des exonérations de cotisations sociales accordées par l'Etat pour les emplois de moins de 24h hebdomadaires ;

L'obligation pour l'employeur de prévenir la/le salarié.e au moins 7 jours à l'avance en cas de changement de planning (contre 3 depuis la loi Travail) ;

L'intégration du temps de trajet entre 2 lieux de travail et des coupures horaires de plus de 2h dans le temps de travail.

8 - La limitation stricte du travail le soir, de nuit et le WE.

Le travail de nuit des femmes a doublé depuis les années 90. Le travail du dimanche ou de nuit empêche la vie sociale et familiale. L'impact du travail de nuit sur la santé est démontré : il augmente par exemple de 30 % le risque de cancers du sein pour les femmes.

Le travail le soir, de nuit ou le WE doit être strictement limité aux cas d'intérêt général (santé, transports, énergie...) ou lorsque la production industrielle ne peut être arrêtée. Il doit être compensé par du repos supplémentaire, une contrepartie salariale et un départ anticipé en retraite.

9 - La fin des CDD et temps partiels imposés

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel, plus nombreuses à être en CDD, dans des emplois où les contraintes sont importantes : horaires irréguliers, décalés ou éclatés, sur des lieux différents sans rémunération des temps de trajet... Et les femmes immigrées sont encore plus concernées par ce type de postes cumulant ces contraintes.

Une grande partie des femmes acceptent des emplois à temps partiel faute de mieux. Elles se retirent du marché du travail faute d'emploi ou de mode de garde pour leurs enfants. Ceci est confirmé par ces chiffres : 28,4 % des femmes sans enfant sont à temps partiel (9,2 % pour les hommes), et 42,8 % le sont dès lors qu'elles ont 3 enfants*... Le temps partiel n'est pas librement choisi : il est pris pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille.

La multiplication des contrats de travail organise la précarité de l'emploi, accentue la subordination aux employeurs : c'est l'un des moyens de diviser les salarié.e.s, d'organiser des pressions pour faire accepter l'inacceptable et dégrader les droits au travail.

Les emplois stables, à temps plein, doivent être la norme.

Nos propositions :

- L'Etat doit être exemplaire et titulariser les 900 000 précaires de la Fonction publique.

- Les contrats courts et temps partiels doivent être taxés pour inciter au recrutement en CDI temps pleins

- Les exonérations de cotisations sociales accordées par l'Etat doivent être supprimées sur les contrats courts ou à temps partiels.

* source : Insee, enquête emploi 2014

DU TEMPS POUR NOS LOISIRS ET NOTRE VIE FAMILIALE

10 - Réduire le temps de travail à 32h

Premier facteur explicatif des inégalités professionnelles, le temps des femmes est très différent du temps des hommes. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées, et 30 % d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, notamment pour les ouvrières et employées. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. C'est ce que l'on appelle le « plancher collant ».

Pour les femmes cadres, c'est le « plafond de verre » : l'impossibilité

d'avoir une carrière comme d'accéder aux responsabilités, et une pression permanente – ce n'est pas pour rien que le nombre de burn out est deux fois plus élevé chez les femmes. Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le démontre le bilan des 35h, un moyen pour réduire le nombre de temps partiel et créer des emplois. Baisser la durée légale de travail à 32h sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité F/H une réalité.

11 - Protéger les femmes enceintes et favoriser la parentalité

La maternité, réelle ou supposée, est toujours le premier facteur de discrimination des femmes. Les récents drames de fausses couches au travail démontrent la nécessité de renforcer la protection de la femme enceinte.

Pour protéger les femmes enceintes, favoriser la parentalité et un meilleur partage des tâches, nous proposons :

L'allongement du congé maternité - il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines - et le maintien intégral du salaire ;

L'allongement de la protection contre le licenciement à 6 mois après la naissance ;

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 3e 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 à 1 mois 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.

12 - Un service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie

Les femmes prennent en charge majoritairement l'entretien de la famille, de la maison, l'alimentation, le soin des enfants, des malades, des personnes âgées. Ces tâches domestiques pèsent sur leur vie professionnelle (carrières, temps partiels...). En moyenne*, les femmes salariées consacrent 3h30 par jour à ces tâches (principalement le ménage, la cuisine, le linge, les courses, les soins aux enfants...), contre 2 heures pour les hommes (principalement le bricolage...). L'évolution est très très lente : entre 1999 et 2010, le travail domestique pour les femmes a baissé de 22 mn quand celui des hommes a augmenté d'une minute ! Elles passent deux fois plus de temps à s'occuper du ménage et du soin aux enfants.

Développer un service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie, c'est créer des emplois stables et qualifiés. Les femmes sont très majoritaires dans ces secteurs et occupent des emplois très précaires et à temps très partiels. Par exemple, les 376 000 assistantes maternelles françaises n'ont pas de salaire minimum, de temps de travail maximum ou de majoration des heures supplémentaires, et la France ne respecte pas sur ce point le droit international. Ces services publics doivent être accessibles sur tout le territoire, avec un personnel qualifié, mixte et en nombre suffisant.

La répartition des tâches domestiques nécessite une accélération et une généralisation des politiques contre les stéréotypes sexués et ce, dès le plus jeune âge.

* toutes les données : Insee.

LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON ORIENTATION ET SON MÉTIER

13 – La fin des stéréotypes de genre et du sexisme à l'école et dans les médias

Lutter contre les stéréotypes, c'est lutter contre des préjugés qui nous enferment dans des croyances souvent fausses et réduisent nos choix et nos libertés ; croire que les filles et les femmes sont meilleures en danse qu'en foot ou que les hommes ne savent pas cuisiner sont des stéréotypes qu'il faut déconstruire dès le plus jeune âge, pour que chacune et chacun puisse construire sa personnalité en fonction de ses goûts et ses aptitudes, indépendamment de son sexe. L'école a un rôle important à jouer, ainsi que les médias. Cela nécessite une formation ambitieuse pour tous les personnels de l'éducation nationale, et plus largement des campagnes d'opinion destinées à toutes et tous.

14 - La mixité des filières de formation et des métiers

Les filières de formation sont très sexuées : les filles sont souvent cantonnées aux formations tertiaires (employées administrative, soin à la personne...) ou aux lettres et sciences humaines, quand les garçons sont orientés dans les filières industrielles et scientifiques. Cette orientation sexuée participe de fait à la non-mixité des métiers auxquelles ces filières préparent.

Or, les métiers fortement féminisés sont aussi les moins bien rémunérés. Il est donc nécessaire que les politiques éducatives appliquent des dispositifs contraignants pour promouvoir la mixité des filières professionnelles. Cette mixité est une condition indispensable pour atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

STOP AUX VIOLENCES : LES FEMMES NE SONT PAS DES OBJETS

15 – La fin des violences sexistes et sexuelles, au travail et dans la vie
En moyenne, 223 000 femmes sont victimes de violences au sein du couple par an*. Tous les 3 jours, une femme en meurt. 580 000 femmes subissent chaque année au moins une agression sexuelle. 62 000 sont victimes de viol ou d'une tentative de viol**. Les violences masculines restent donc massives en France. Pourquoi ? Les violences faites aux femmes continuent d'être considérées comme des "faits divers", et non comme des faits politiques, qui traduisent la manière dont la société considère et traite les femmes. Ces violences s'inscrivent dans un continuum : les blagues et remarques sexistes, que beaucoup considèrent comme étant de l'humour ; les publicités machistes, qui, en chosifiant les femmes, en font des êtres subalternes qu'on peut humilier à loisir ; le harcèlement de rue et dans les transports, qui touche toutes les femmes (une étude du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2015 révèle que 100% des femmes en ont été victimes) ; le harcèlement sexuel sur son lieu de travail, et les violences dans le cadre familial. Sphère publique, professionnelle, privée, aucune n'est épargnée.

Parce que tout les jours en France des femmes sont en danger de mort, en 2017 nous voulons que la lutte contre les violences masculines devienne une priorité des pouvoirs publics.

*source INSEE

**source : enquête VIRAGE

Nous exigeons donc une loi-cadre contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie.

Cette loi devra comprendre des mesures :

> de prévention des violences (éducation à la sexualité, campagnes de sensibilisation, négociation obligatoire dans les entreprises...)

> de protection et d'accompagnement des victimes (allongement des délais de prescription, accès aux droits et à un service public d'accueil des victimes, plus de places d'hébergement d'urgence, protection contre le licenciement...)

> de formation des professionnels (réfèrent.e.s dans les gendarmeries et commissariats...)

> de mise en conformité du droit français (non médiation face au conjoint agresseur, reconnaissance du féminicide, lutte contre la correctionnalisation des viols...)

> de sanction des agresseurs (poursuites effectives, inéligibilité...)

Et garantir tous les moyens nécessaires à son application effective.

NOTRE CORPS NOUS APPARTIENT

16 - Un accès libre et remboursé à la contraception et à l'IVG sur tout le territoire

Alors que plusieurs mesures phares ont été prises pour améliorer l'accès à l'avortement (suppression de la notion de détresse, remboursement à 100 % et suppression du délai de réflexion entre autres), l'accès n'est toujours pas garanti dans tous les territoires du fait des

restructurations hospitalières qui ont conduit à la fermeture de nombreuses maternités et centres IVG. Face à un système de santé qui subit de plein fouet les baisses de crédits et la concentration croissante de l'offre de soins - avec, comme conséquence, le rallongement des délais d'attente, l'impossibilité de choisir la méthode d'interruption de grossesse ou le type d'anesthésie - nous réaffirmons que la défense du droit à l'IVG passe aussi par une attribution des moyens à la mesure des besoins. Toute politique progressiste qui n'est pas accompagnée par des moyens adéquats, est une politique illusoire.

Nous demandons également la suppression de la double clause de conscience spécifique à l'IVG. Le code de la santé publique donne déjà le droit aux médecins de refuser de pratiquer des actes contraires à leurs principes, le maintien d'une clause spécifique pour l'avortement renforce la culpabilisation des femmes véhiculée par la société et complique l'accès à l'IVG.

17 - La PMA pour toutes les femmes

Nous nous battons pour que les femmes aient le droit de choisir d'avoir ou non des enfants et de vivre une sexualité épanouie, dissociée de la question de la reproduction. Nous nous battons avec la même conviction pour que toutes celles qui souhaitent avoir des enfants puissent le faire si elles le souhaitent, avec qui elles le désirent et au gré de leur propre agenda, sans aucune entrave extérieure - qu'elle soit politique, religieuse ou juridique.

La Procréation Médicalement Assistée doit être accessible à toutes les femmes hétérosexuelles, bisexuelles ou lesbiennes, en couple ou célibataires, mariées ou non, pour de simples raisons de liberté de choix et d'égalité d'accès aux droits.

18 - L'autodétermination des personnes trans et intersexe

Nous nous mobilisons en faveur d'un accès à un changement d'état civil (CEC) libre et gratuit, sans conditions médicales ni judiciaires. La loi « Justice du 21e siècle » votée en 2016 a permis aux personnes trans de ne plus devoir exhiber la preuve d'avoir subi une stérilisation pour avoir des papiers conformes à leur identité de genre. Mais le texte continue néanmoins à soumettre le CEC à l'arbitraire des juges, selon des critères qui demeurent relativement flous, et qui contreviennent au principe d'autodétermination des personnes trans. Privées du droit de disposer librement de leurs corps, insuffisamment protégées par la loi, les personnes trans sont donc fragilisées et exposées aux discriminations (notamment au travail), terrain fertile pour les violences.

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES FEMMES MIGRANTES ET LES FEMMES FRANÇAISES

19 - Un statut pour les femmes réfugiées et migrantes

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à migrer, souvent dans le cadre du regroupement familial. Or, le titre de séjour délivré dans le cadre du regroupement familial ne vaut que pour une durée d'un an, renouvelable avec preuve de vie commune, et ce, que le mari soit français ou qu'il ait un titre de séjour de 10 ans. Les femmes migrantes sont ainsi dépendantes de leurs maris et ne peuvent les quitter sous peine de ne plus avoir de papiers pendant au moins toute la durée des démarches, c'est à dire au moins deux ans.

20 - Le droit d'asile pour les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles ou menacées de l'être (prostitution, mutilation, violences, lesbophobie...)

Le statut de réfugié.e.s est aujourd'hui désigné comme suit : " toute personne qui craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ".

Cette description est "neutre" et peut aussi bien concerner les hommes que les femmes. Pour autant, les oppressions spécifiques et les violences que les femmes peuvent subir en fonction de leur genre ne sont souvent pas reconnues comme des motifs d'asile valable car relevant de la sphère privée. De plus, quand des femmes obtiennent un titre d'asile à cause de ces violences, il s'agit le plus souvent de "protection subsidiaire" et non pas d'un statut de réfugiée. La différence entre les deux est de taille : le statut de réfugié.e permet d'obtenir un titre de séjour de 10 ans renouvelable, alors que la protection subsidiaire donne seulement accès à une carte "vie privée et familiale" à renouveler tous les ans et qui peut être refusée s'il est estimé que la personne concernée n'est plus menacée dans son pays d'origine. Cela induit une précarité encore plus grande pour les femmes obligées de fuir leur pays pour ne pas subir ces violences. C'est pour cela qu'il est nécessaire aujourd'hui de faire rentrer dans le droit d'asile spécifiquement les questions des violences subies par les femmes à cause de leur condition de femme et/ou de leur orientation sexuelle.