

FICHE n°5  
**ÉGALITÉ  
ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES  
HOMMES  
AU TRAVAIL  
COMME  
DANS LA VIE**

1/3

L'égalité entre les femmes et les hommes, au travail comme dans la vie, est un enjeu syndical et un enjeu de société. Gagner l'égalité suppose à la fois d'exiger l'ouverture de négociations et de mener des actions revendicatives sur la base des revendications élaborées avec les femmes salariées dans les entreprises, sans oublier le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, sujet encore trop souvent tabou. Mais c'est aussi un enjeu de société de construire ou participer à des mobilisations axées sur la défense et la promotion des droits des femmes. Et les femmes des IEG ne sont guère différentes des autres...

### REVENDIQUER DANS NOS ENTREPRISES :

- Faire évoluer les textes de Branche pour pérenniser les acquis des accords (par exemple réactualiser le texte sur les autorisations d'absence pour enfants malades ou rentrée scolaire).
- L'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises de la Branche (y compris au-dessous de la limite légale de 200 salarié-e-s) et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les autres négociations.
- La fourniture par les employeurs de tous les documents pertinents pour une analyse fine des inégalités.
- **Égalité salariale** : toutes les composantes de la rémunération doivent être étudiées et non la seule rémunération principale ramenée à temps plein (les primes liées au métier induisent des différences substantielles et le temps partiel coûte cher en salaire et en pension !)
  - Mécanisme de rattrapage immédiat des inégalités de salaire constatées ou potentielles ciblé sur les catégories de femmes lésées (la loi le permet !), à l'aide d'un contingent d'avancements au choix dédié.
  - La rémunération de la performance doit être neutre, sinon rattrapage.
  - Maintien des indemnités pendant la durée du congé maternité (loi sur l'égalité salariale de 2006).
- **Mixité de l'emploi et du recrutement**
  - Des objectifs chiffrés de féminisation des effectifs
  - Taux d'embauche supérieurs ou égaux aux taux de sortie de l'Éducation Nationale, ou, s'ils sont meilleurs, aux taux de candidates, y compris d'apprenties, élargissement du recrutement aux Universités.
  - Attirer les jeunes femmes vers les métiers techniques et favoriser les actions de reconversion vers ces métiers, sans attendre les réorganisations !
  - Revalorisation des métiers du tertiaire et accès au dernier GF des plages. Réflexions sur les métiers du secrétariat en particulier (exercé à plus de 95 % par des femmes).
- **Parcours professionnels**
  - Rattrapage en GF si nécessaire et contingent de promotions dédié.
  - Objectifs de réduction/éradication des différences d'accès au collège supérieur.
  - Taux de féminisation des collèges de Direction égal à celui de l'établissement ou de l'entreprise concerné.
  - Révision des critères de mobilité et de disponibilité en lieu et place de l'efficacité. Valoriser la mobilité fonctionnelle. Demander aux employeurs une évaluation du nombre d'agents dont le conjoint ou la conjointe a perdu son emploi suite à une mobilité géographique.
- **Formation professionnelle**
  - Des objectifs chiffrés de réduction/éradication des inégalités d'accès à la formation professionnelle.
  - Actions de formation ciblées pour des agents féminins qui souhaitent évoluer dans leur filière ou vers une autre.

FICHE n°5  
**ÉGALITÉ  
ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES  
HOMMES  
AU TRAVAIL  
COMME  
DANS LA VIE**

2/3

- Enrichissement de l'offre de formations courtes et décentralisées.
- Remboursement des frais de garde dus aux formations pour les familles monoparentales.
- Exigence de mobilité préalable aux formations promotionnelles à restreindre sérieusement.
- Féminisation du métier de formateur et mixité des jurys.

▪ **Temps et conditions de travail**

- Le temps partiel dans notre branche d'activité est « choisi » mais tant que les structures d'accueil des enfants seront insuffisantes et que les femmes assumeront 80 % des tâches domestiques, auront-elles vraiment le choix ? Le choix du temps partiel doit être neutre en termes de déroulement de carrière.
- Remplacement systématique des salariées en congé maternité.
- Adapter la charge au temps de travail et rendre l'accès aux 32 heures collectif le plus souple possible.
- Défendre le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement ni violences sexuelles.

▪ **Faire évoluer les représentations, notamment autour de la parentalité**

- Remettre en cause l'organisation sexuée du travail et les stéréotypes attachés aux notions de « métier masculin » et de « métier féminin ».
- Extension aux pères des droits familiaux réservés aux mères (et étendues aux pères sans femme à la maison !) : absences pour « enfant malade », rentrée scolaire et ½ journée qui devrait s'appeler « parentale ».
- Porter le congé paternité à 1 mois.
- Une demi-journée d'absence pour participer à des initiatives autour du 8 mars, en absence diverse rémunérée.

▪ **Retraites** : l'allongement de la durée de cotisation, la pénalisation des carrières incomplètes par la décote et la remise en cause des droits familiaux des mères sont une bombe à retardement pour les pensions des femmes, déjà bien inférieures à celles des hommes.

- Retour aux MDA précédentes, liées à la grossesse, tant que subsistent des inégalités professionnelles.
- Prise en compte intégrale du temps partiel, du congé parental.
- Passage des pensions de réversion à 75 %.

▪ **Mise en place de commissions égalité professionnelle dans tous les CE, quelle que soit la taille de l'établissement, avec les moyens adéquats de fonctionnement.**

**REVENDIQUER AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS**

Avec l'interprofessionnel et toutes les forces prêtes à se mobiliser sur ces questions :

- Un service public diversifié de qualité d'accueil des jeunes enfants. Un prélèvement mutualisé auprès des entreprises pourrait être consacré au développement de ces structures et à celui des crèches d'entreprise.
- Création d'un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré.
- Maintien de l'existence et de la gratuité des écoles maternelles.
- Développement d'une prise en charge collective et solidaire des parents âgés et/ou malades, et non de nouveaux congés non rémunérés qui pourraient, à terme, remettre en cause le droit au travail des femmes.
- Élimination des violences à l'égard des femmes (harcèlement, viols, violences conjugales). Éducation antisexiste à l'école. Vote d'une loi-cadre permettant de prévenir les violences, d'accueillir et de protéger les femmes victimes de violences et leurs enfants, de rééduquer les hommes violents.
- Droit à une contraception libre et gratuite, maintien et développement des centres d'IVG menacés par la réforme de l'hôpital et le départ à la retraite de la génération des « médecins militants ».

FICHE n°5  
**ÉGALITÉ  
ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES  
HOMMES  
AU TRAVAIL  
COMME  
DANS LA VIE**

3/3

## INVESTIR CETTE QUESTION DANS LES ACTIVITÉS SOCIALES

La défense et la promotion des droits des femmes ont quelque chose à voir avec toutes nos activités : choix de livres non sexistes pour les enfants, mixité encouragée des activités dans les centres jeunes, thème inextricablement mêlé à toute activité culturelle, place des femmes dans les activités sportives, santé au travail des femmes, précarité, harcèlement sexuel, y compris dans nos institutions, etc. Mais ce thème n'est pas «naturellement» pris en compte dans les différentes commissions et n'est pas, de fait, une composante à part entière de nos valeurs fondatrices.

### Quelques propositions :

- Créer des commissions « Droits des femmes » dans les CMCAS ou les territoires.
- Petite enfance : l'existence de lieux d'accueil des jeunes enfants conditionne largement le travail des femmes, source d'indépendance économique et base de leur émancipation. Or, le manque de places est devenu criant et les demandes « explosent »... Nous ne pouvons pas en rester au CESU. L'idéal pourrait être de gagner la participation financière des employeurs à des projets incluant d'autres partenaires comme des collectivités locales ou d'autres CE, sur des lieux où habite un nombre suffisant de bénéficiaires concernés. La crèche à proximité du domicile favorise un meilleur partage des tâches au sein du couple, mais la crèche d'entreprise est une attente de nos bénéficiaires.
- Contribuer à faire reculer les violences à l'encontre des femmes et notamment les violences conjugales. Former des groupes de travail sur cette question et élaborer des plans d'actions qui pourraient inclure un volet formation/sensibilisation des élu-e-s, un volet prévention (éducation antisexiste, notamment dans nos centres jeunes) et sensibilisation des bénéficiaires, des mesures d'aide immédiate et à plus long terme aux femmes victimes de ces violences. Les associations dédiées, la médecine du travail et les activités sociales peuvent être des partenaires précieux.
- Avortement, contraception, sexualité : un travail d'information pourrait se faire en lien avec le Mouvement Français pour le Planning Familial par exemple.
- Culture : favoriser les (nombreux) groupes de théâtre, café-théâtre, musique, les écrivain-e-s qui œuvrent pour des rapports entre femmes et hommes débarrassés de l'antique domination.
- Réflexion sur l'évolution des structures familiales, sur la notion d'ouvrants droit souvent implicitement sexuée (au masculin), etc.
- Égalité professionnelle : au sein des personnels, tant CMCAS que CCAS, beaucoup reste à faire : combien de directrices de territoire ? Combien de présidentes de CMCAS alors que tant de correspondantes œuvrent dans l'ombre ?

**C'est ensemble, femmes et hommes, que nous gagnerons l'égalité dans tous les domaines. Mais il est urgent de s'occuper des questions d'égalité, non pas comme une question à part de l'activité syndicale, mais bien transverse à toutes les activités syndicales et sociales. Cela nécessite un autre engagement, une réelle prise en compte de cette question par nos forces organisées.**