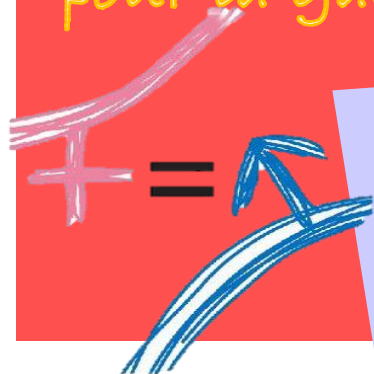


L'égalité femmes-hommes, c'est partout, tout le temps, pour la gagner, c'est agir ensemble !



RASSEMBLEMENT

22 NOVEMBRE 2018 A 12H DEVANT LA PREFECTURE

Débat à 14h sur le patio de la Maison Départementale
des Syndicats Michel Germa

11/13 rue des Archives à Créteil – niveau OH

La France s'est dotée d'un grand nombre de dispositifs législatifs et réglementaires tels que la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La volonté affichée à travers cette loi était de mixer près d'un tiers des métiers existant à l'horizon 2024, contre 12%.

Mais au-delà des dispositifs législatifs qui peuvent y aider, au-delà du 8 mars qui permet d'attirer l'attention de tous, faire entrer dans la vie l'égalité femmes-hommes est un combat syndical permanent de la CGT.

La CGT ne cesse de dénoncer et de combattre les inégalités, de porter les revendications pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais les inégalités perdurent dans la fonction publique au niveau du traitement, du déroulement des carrières professionnelles et du niveau des pensions.

Il y a bien urgence à agir pour faire cesser l'inadmissible :

À 50 ans, une femme dans la fonction publique gagne, en moyenne, 4 000 euros de moins par an qu'un homme en catégorie C, 5 400 euros en moins

en catégorie B et 11 400 euros en catégorie A.

Le gouvernement ne peut pas rester sur des effets d'annonce et de communication. Pour cela, il doit cesser la politique de restriction budgétaire qu'il nous impose et qui, de fait, aggrave les inégalités.

Pour exemple, le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique dans la loi de Finances de 2018 est une nouvelle attaque faite aux fonctionnaires. Cette mesure injuste a des effets négatifs et particulièrement pour les femmes.

Concernant le gel du point d'indice, les annonces de non revalorisation vont entraîner des pertes considérables pour les agent-e-s de la fonction publique, composée à 62% de femmes. Les conséquences sont plus marquées chez les femmes lésées sur les déroulements de carrière et sur les pensions.

La CGT veut des actes forts de la part du gouvernement. Nous n'accepterons pas un semblant de concertation sur le sujet.

La CGT continuera à se battre pour obtenir, entre autres, la revalorisation des métiers à prédominance féminine, des mesures pour ne pas pénaliser les femmes pendant leur maternité, une analyse sexuée des conditions de travail, des avancées sur la résorption de l'emploi précaire, la mixité des métiers, l'articulation vie privée/vie professionnelle et une réelle politique de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Il faut se rappeler que les entreprises et les services publics doivent mettre en place depuis la loi :

- **un bilan de situation comparé pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, en matière notamment d'articulation entre activités professionnelles et familiales ;**

- **une analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté devra être réalisée, ainsi que pour l'évolution par métier, des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes dans l'entreprise.**

En 2016, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives et de nombreux accords ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (secteurs privé et public confondus).

Les jeunes femmes sont les plus touchées par la pauvreté, l'écart moyen de retraite brute est de moins 40% au détriment des femmes.

C'est inacceptable !!!

Alors que l'accès à l'emploi est un moyen d'émancipation et d'autonomie déterminant pour les femmes, seules 66 % d'entre elles sont en emploi, contre 75 % des hommes.

Les femmes sont davantage touchées par la précarité : 11,6 % sont en CDD (7,6 % des hommes) et elles représentent 80% des salarié-e-s à temps partiel.

Elles sont 80% à déclarer être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail.

Ce sont encore elles qui assument l'essentiel des responsabilités familiales et qui sont directement pénalisées par l'insuffisance des services publics de prise en charge de la petite enfance, mais aussi de la dépendance.



Vie professionnelle et personnelle : les deux faces d'une même inégalité

Au travail, les salarié-e-s ont besoin de dispositifs adaptés à leur situation qui leur permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.

La CGT revendique pour cela :

- L'adaptation du temps de travail et de la prise des congés liés à la parentalité ;
- La garantie des droits des salarié-e-s au retour de congé maternité et parental ;
- Que les pouvoirs publics assument leur responsabilité en offrant des modes de garde d'enfant accessibles à tous.

La CGT se bat pour lutter contre les principaux facteurs de ces écarts :

- Les temps partiels, qui concernent à 80% des femmes, avec des durées de plus en plus courtes, une amplitude très importante et des horaires atypiques ;
- Les inégalités cumulées sur les carrières, l'inégal accès à la formation professionnelle et le plafond de verre ;

- La dévalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- La part variable des rémunérations (primes, heures supplémentaires...).

Les entreprises, mais également l'Etat employeur, qui n'appliquent pas la loi et ne garantissent pas un salaire égal pour un travail de valeur égale doivent être sanctionnés.

Le gouvernement doit prendre ses responsabilités. Depuis la suppression du ministère du droit des femmes, l'action volontariste pour l'égalité a été sacrifiée sur l'autel des politiques d'austérité qui pénalisent directement les femmes.

Le 22 novembre, l'UD CGT 94 organise un rassemblement à 12h devant la Préfecture de Créteil, avec une tribune exclusivement féminine dans le cadre de la préparation de la journée internationale contre les violences faites aux femmes.



www.cgt94.fr