



NOUS APPELONS À L'ACTION POUR LES DROITS DES FEMMES LE 8 MARS !

Le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » existe dans la loi depuis 45 ans... Pourtant, les écarts demeurent importants : tous secteurs d'activité confondus, les femmes perçoivent 26% de moins que les hommes, et la différence explose à 37% sur les retraites.

Les contrats à temps partiel, très majoritairement subis, sont à 82 % occupés par des femmes.

Elles subissent donc de manière très accentuée la précarité et les difficultés actuelles du travail salarié. Pour ne donner que deux exemples :

- **les assistantes maternelles**, à l'emploi du temps déchiqueté et dont les contrats sont souvent courts, seraient très fortement pénalisées si la réforme du système de cumul emploi/chômage annoncée par la ministre du travail Muriel Pénicaud entrait en application ;
- **les aides à domicile**, qui sont très majoritairement des femmes : alors que le maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées est présenté comme une politique officielle du gouvernement, les dotations pour ce faire restent au point mort et la reconnaissance du statut professionnel des salariés d'aide à domicile ou la garantie d'une rémunération pérenne demeurent lettre morte. C'est le sens de la récente mobilisation des employées de l'AIMV dans la Loire et nous ne pouvons que réitérer notre condamnation de l'interdiction par la préfecture de la manifestation qu'elles avaient organisée pour le 19 janvier.

D'une manière générale , parmi les professions les moins rémunérées , 13 emploient plus de $\frac{3}{4}$ de femmes

Les politiques d'individualisation des rémunérations et de laminage des garanties collectives ne peuvent que renforcer les inégalités de rémunération et de considération, aussi bien dans le secteur privé (loi travail et ordonnances Macron) que dans la fonction publique (RIFSEEP, PPCR, RGPP, MAP, annonces récentes sur le traitement "au mérite").

Parvenir à l'égalité professionnelle implique d'éliminer auprès de l'opinion publique , des médias , les stéréotypes de genre notamment dans l'entreprise mais nécessite une volonté politique de tous les instants, des moyens humains comme financiers importants, des sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas l'égalité professionnelle.

Or presque rien n'est fait en ce sens.

→ **Dans le secteur privé** : le récent plan sur la mise en place d'un « index de l'égalité » (loi de Juillet 2018, décret d'application du 8/01/2019) pour résorber les **9,4%** d'écart de rémunération que le gouvernement reconnaît comme « injustifié » pourrait être un outil pour résorber les inégalités, dans la mesure où il est assorti de sanctions. Mais bien entendu le patronat a freiné « des 4 fers » et l'Etat-patron s'est

dédouané de cette obligation ; Outre que les petits effectifs ne sont pas pris en compte (ce qui concerne malgré tout une salariée sur vingt), le barème qui structure cet « index » permet qu'il y ait, sans aucune sanction, des écarts de rémunération jusqu'à **15%** ...

Quant aux éventuelles sanctions pour les plus inégalitaires des entreprises, on ne voit guère comment elles pourraient être appliquées, l'inspection du travail ayant vu ses effectifs réduits de 20% en 10 ans ! **Néanmoins il convient , là ou c'est possible que les organisations syndicales , les délégué-e-s syndicaux/syndicales , les CSE se saisissent de ce nouvel outil , c'est un impératif !! .**

→ **Dans la fonction publique** : en voulant le faire entériner à la hussarde, le gouvernement a fait en sorte de faire capoter le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, imprécis et n'apportant guère plus que l'accord en date de 2013.

Par ailleurs pour les femmes, le rapport de subordination propre au salariat prend aussi plus souvent la forme du sexisme, harcèlement sexuel voire d'agressions sexuelles. Les salariées qui en sont victimes subissent en général une double peine : leur santé physique et psychologique est affectée et leur emploi est très souvent impacté avec des évolutions de carrière bloquées, des contrats non renouvelés ou des démissions forcées. Or les condamnations des entreprises restent rarissimes. Par ailleurs pour les 230000 femmes victimes de violences conjugales chaque année, la première conséquence est souvent la perte d'emploi ou la mise au placard. Les référent-e-s violence et harcèlement dans les CSE, gagné-e-s par les organisations syndicales doivent avoir les moyens pour pouvoir accueillir et accompagner les victimes. Il y a urgence à mettre en place des mesures de protection des victimes et de prévention des violences.

Il faut également et fortement bien rappeler que cette journée est une journée internationale de lutte pour les droits des femmes, donc dans le monde entier. Ceci est aussi de notre responsabilité. Lors de la session de juin 2018 de l'OIT, sous la pression des organisations syndicales il a été acté le principe d'une convention internationale sur ces sujets avec un traitement spécifique aux violences fondées sur le genre. Cette convention doit être présentée en juin 2019. Là aussi à priori il y a des imperfections avec notamment une protection seulement en direction des salarié-e-s et non pas des travailleurs/euses alors que 60 % de ceux-ci relèvent de l'économie informelle, dont une grande majorité de femmes. Malgré tout ce pourrait être une nouvelle avancée mais il faudra bien entendu que les États ratifient , dont la France : **la vigilance et la lutte sont plus que jamais indispensables !!**

L'égalité entre les femmes et les hommes participe du progrès social. C'est pourquoi les organisations syndicales de salarié-e-s de la Loire signataires appellent à se mobiliser pour les droits des femmes le 8 mars, avec appel à la grève dès 15h40, heure symbolique qui renvoie à l'amputation de salaire subie quotidiennement par les femmes pour une journée de travail finissant à 17H, et en point d'orgue :

RASSEMBLEMENT À SAINT-ÉTIENNE

DEVANT LA PRÉFECTURE

DE LA LOIRE À 16H

