



2 traits pour l'égalité

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES : OU EN SOMMES NOUS ?

La journée Internationale pour les Droits des Femmes est célébrée le 8 mars de chaque année. Le but est de réfléchir sur les conditions des Femmes dans le monde et de lutter contre les inégalités face aux hommes.

Pour la CFDT l'égalité est un droit fondamental pas une option !

Tous les salariés et agents, indépendamment de leur sexe, devraient avoir les mêmes chances et participer sur un pied d'égalité dans la vie professionnelle. L'égalité c'est un principe et sans condition ! Encore en 2020 des fortes inégalités perdurent dans le monde professionnel et dans la société en général.

On ne peut espérer améliorer la situation des femmes sans poser la question des discriminations, de l'égalité des chances, en même temps que celle du système dans lequel ces chances s'exercent.

Combattre les inégalités entre les sexes, passe aussi, par une transformation des conditions d'enseignement, une limite à l'usage de la précarité et du temps partiel, la réorganisation des rythmes de travail, une répartition plus équilibrée des tâches familiales. Pour cela, l'égalité hommes-femmes ne doit pas être un alignement de la situation des femmes sur le modèle masculin, mais une transformation de ce modèle dominant. Les hommes doivent percevoir aussi ce qu'ils gagneraient à cette transformation.

La maternité, le recours au temps partiel (qui reste l'apanage des femmes), incompatibles avec la culture dominante du présentisme, l'insuffisance de mixité dans les métiers avec ceux « féminins » concentrés dans les fonctions transverses moins bien rémunérées, sont à l'origine des inégalités persistantes.

ÉCARTS SALARIAUX PERSISTANTS

Dans l'administration ou dans certains secteurs professionnels, les gros écarts sur la rémunération se situent sur les parts variables qui souvent ne font pas partie de la négociation collective. Le taux d'activité des femmes se réduit avec le nombre d'enfants : 64% des femmes mères de un ou deux enfants sont actives et seules 40% le sont avec l'arrivée d'un troisième enfant.

DES MÉTIERS PEU MIXTES...

Les femmes sont largement majoritaires à effectuer des activités fonctionnelles telles que la communication, la création (80%), les ressources humaines (67%) ainsi qu'en gestion, finance, administration (56%) et au sein de la fonction santé, social, culture (71%). Ces activités sont plus faiblement rémunérées que celles opérationnelles. À l'inverse, les femmes cadres sont sous-représentées au sein des fonctions « techniques ».



DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI PÉNALISENT TRÈS SOUVENT LES FEMMES

Le présentisme est une des premières causes de discrimination indirecte, un mal bien français très lié à l'image du « cadre ». Par définition, le cadre français ne pointe pas, n'a pas d'horaire, et il doit être celui qui éteint la lumière en partant. Parce qu'il touche un bon salaire, sa capacité de travail doit être infinie. Une femme qui boucle un dossier à 17h30 et qui va chercher ses enfants à la l'école n'aura aucune reconnaissance. En revanche, le collègue qui aura multiplié les pauses cafés dans la journée et qui sera là au pot de départ de 19h30 raflera la promotion suivante. Les femmes à un certain moment doivent choisir entre enfants et évolution professionnelle. La maternité avec l'éloignement des mères du travail pendant le congé ou la prise de temps partiel, pénalise leur évolution professionnelle. Disponibilité et mobilité restent les premières qualités recherchées par les recruteurs, les managers et les DRH. Or, ce sont eux qui interviennent dans les promotions professionnelles et cette exigence exclut a priori les femmes.

DES LEVIERS POUR CHANGER

AMÉLIORER LA MIXITÉ

- Agir pour la mixité dès l'école, pousser les entreprises trop « hommes ou femmes » aller recruter avec des initiatives spécifiques (séminaire, cycles de conférences, etc.) dédiées au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université. Aux collèges et lycées proposer des parcours de découverte des métiers en entreprise.
- Identifier dans les entreprises et administrations les métiers faiblement féminisés et poser des objectifs chiffrés d'amélioration ce à quoi s'engage la CFDT.
- Agir pour la mixité lors du recrutement : promouvoir les candidatures féminines, former les recruteurs à la mixité et à la diversité ; identifier les familles professionnelles faiblement féminisées et construire des indicateurs de suivi par rapport à ces familles.

AGIR SUR LES TAUX DE PROMOTION...

Pour qu'ils soient au moins égaux entre femmes et hommes et même supérieurs à ceux des hommes, si la part des femmes dans les plus hauts grades est plus faible. Agir sur les critères de promotion en éliminant ceux qui pénalisent les femmes comme la mobilité géographique.

NE PAS PENALISER LE TEMPS PARTIEL....

Lorsqu'il est pris pour élever des enfants. Le régime indemnitaire ne doit pas être proratisé au temps de travail car c'est un fait, ceux sont plutôt les femmes qui emmènent les enfants au sport le mercredi.

SENSIBILISER L'ENCADREMENT...

Par des actions de communication au sein des instances dirigeantes des entreprises et administrations et déclinées au niveau des départements ; information lors de comité de direction sur les outils de suivi.

Un quizz pour en savoir plus !

- https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-02/cfdt_2_traits_pour_legalite_-_quizz_version_recto-verso.pdf

CFDT PREMIER SYNDICAT DE FRANCE !

Syndicat CFDT INTERCO des Services Publics Parisiens, 19 rue du Renard 75004 PARIS

☎ 01 49 96 68 10 E-mail : spp.cfdt@paris.fr Web : cfdtintercospp.fr

