

Projet égalité professionnelle femmes hommes

Bonjour à toutes et tous

Que ce soit en France ou en Europe les textes ne manquent pas sur Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et dans la vie .

En France de 1983 à 2010 pas moins de 5 lois et accords traitent de la question de l'égalité professionnelle et de la mixité

Dans l'union européenne la question est abordée dans les 2 traités, dans 5 directives et dans une charte.

Alors, peut on raisonnablement accepter à l'aube du 21^e me siècle que les femmes subissent toujours avec autant d'acuité les inégalités, la double domination patriarcale et capitaliste, la violence et le sexisme.

Le document que vous avez tous ici lu attentivement reflètent relativement bien la problématique dans le monde du travail privé et public en prenant en compte une bonne partie des auditions de qualité qui ont eu lieu au sein du groupe de travail.

je ne reviendrai que sur quelques points importants.

Il y a un an lors de l'assemblée plénière du CESER en Savoie ,la CGT avait rappelé son inquiétude partagée par certains d'entre vous sur le projet de réforme des retraites et les inégalités prévisibles pour les femmes, fruit des inégalités tout au long de la vie professionnelle.(je le rappelle des carrières non linéaires ,des salaires plus bas que les hommes ; des temps partiels ...etc ..) malgré ce constat assez unanime la loi a été votée et nous en verrons assez vite les conséquences et les dégâts sur la retraite des femmes , sur leurs revenus, sur leur santé et leur « bien vieillir » .

le gouvernement a soutenu la thèse selon laquelle ces déséquilibres disparaîtront une fois obtenue l'égalité professionnelle ! Certes encore faut il s' en donner les moyens !

Or nous constatons que Le temps partiel non choisi et la précarité reste la voie d'entrée dans la vie professionnelle pour 38% des jeunes femmes de moins de 24 ans (beaucoup de jeunes en général) et là ce n'est pas le temps choisi pour raison familiale !

Dans la résolution patronale des effets de la crise, le temps partiel est devenu aussi une voie subie par les salarié(e)s et devient une méthode de gestion des effectifs dans certaines entreprises

Tout ceci n'est pas favorable à l'égalité salariale et professionnelle !

Résoudre cette problématique nécessite qu'une négociation annuelle soit rendue obligatoire sur ce domaine dans toutes les entreprises et services publics et tout particulièrement dans les branches professionnelles les plus utilisatrices des métiers dévalorisés : commerce , nettoyage, aides à la

personne... pour aller vers un allongement des temps partiels jusqu'au temps complet et limiter les coupures dans la journée de travail .

D' ailleurs pour avancer, la CGT préconise que l'on renchérisse le temps partiel et que l'employeur supporte des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet. A minima il doit acquitter celles qui permettent d'obtenir les droits sociaux : droits aux indemnités de chômage, de maladie, de retraite (+200 h/trim pour la maladie, + de 800 h/an pour la retraite..) y compris dans les régimes complémentaires.

La recherche de l'activité à temps complet doit être également la règle. Aujourd'hui, 40% des salarié-e-s ne sont pas aux 35 heures. Elle devrait être étendue à l'ensemble des salarié-e-s dans les meilleures conditions : pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents. Ceci constitue pour l'avenir un des axes majeurs de l'articulation vie familiale/ vie professionnelle et pour un meilleur partage des tâches.

Les femmes et les hommes sont de plus en plus conscients de la difficulté de concilier activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. La position des femmes et des couples risque donc de changer beaucoup en fonction des services que la société pourra leur offrir. C'est une question à ne pas négliger. Si le taux de fécondité est de 2 enfants par femme aujourd'hui, c'est précisément parce que, pendant une longue période, la France a tablé sur l'accueil des jeunes enfants, la scolarisation précoce en écoles maternelles, des services péri- scolaires qui jusqu'à l'adolescence permettent aux parents d'exercer leurs activités professionnelles en toute tranquillité...mais la RGPP massacre les services publics et met en difficulté les familles ; la Cgt propose donc au lieu de multiplier les temps partiels de revenir à la création partout de services publics d'accueil de la petite enfance. Et pour concrétiser l'égalité F/H ne sera-t-il pas indispensable que la création de crèches, par exemple ,soit soutenue par les entreprises sur les territoires ou pôles d'activités ?

Dans le même ordre d'idée, la perte d'autonomie dont nous parlons beaucoup en ce moment et dont le fardeau risque encore de retomber sur les épaules des femmes ,aidantes familiales principales ,doit aussi être prise en charge par un grand service public accessible à toutes et tous.

Pour tout cela il faudra bien dépasser l'inconscient collectif si présent encore et qui sous-estime le travail des femmes ! Et mener tous et toutes ensemble des politiques pour déconstruire les représentations sexuées des métiers et favoriser la mixité à tous les niveaux

le décret de l'article 99 de la loi sur les retraites prévoit d'entrer en négociation dans chaque entreprise avec des objectifs de progression sur : l'embauche, la formation, la promotion, la qualification , la classification ,l'articulation entre la vie professionnelle et la responsabilité familiale aussi bien pour les femmes que pour les hommes . Souhaitons que les pénalités prévues pour l'absence de politique d'égalité dans les entreprises soient mise en œuvre en renforçant les moyens de l'inspection du travail et en équilibrant les représentations professionnelles salariées et patronales par plus de mixité et parité.

La délégation aux droits de femmes à l'assemblée nationale propose de fusionner dans le code du travail les différentes négociations pour l'égalité salariale et professionnelle et mettre en œuvre des outils et des procédures simples pour la réalisation !

On dirait que les choses peuvent bouger !

En ce qui concerne la région Rhône -alpes nous pouvons nous féliciter de la mise en place d'une conseillère spéciale à l'égalité Femmes/Hommes qui pourra animer la mission égalité et promouvoir l'égalité et la parité en transversalité dans l'ensemble des politiques du conseil régional.

Par ailleurs il nous paraît important que le groupe de travail continue ses investigations et propositions en regardant, par exemple, ce qui relève de la souffrance au travail des femmes, en repérant dans les politiques régionales comment ce qui relève « du genre » est bien pris en compte dans les différents champs politiques, en ayant un rôle constructif au sein du comité de pilotage de la mission égalité dont un des objets essentiels doit rester le champ de l'égalité salariale et professionnelle au sein des entreprises

L'intérêt de ce groupe de travail est aussi son regard en transversalité dans les commissions du CESER pour que notre assemblée se préoccupe aussi du « genre » dans ces différentes préconisations et de l'avancée de la parité dans ses rangs, dans les présidences et au sein des bureaux (la CGT a montré l'exemple dans son groupe)

En souhaitant que soit pris en compte les éléments dont je viens de parler, la Cgt votera les préconisations du texte présenté.