

Malgré les discours de façade sur l'égalité femmes/hommes, les inégalités sont tenaces et ne régressent pas. Les femmes sont maintenant plus diplômées que les hommes et l'encadrement se féminise, mais il reste ...

ÉGALITÉ FEMMES/ HOMMES

LE COMPTE N'Y EST PAS

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION RECORDS DANS L'ENCADREMENT

Les écarts de rémunération sont de 24 % en moyenne entre les femmes et les hommes cadres à temps plein. Plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les inégalités sont importantes. Pourquoi ? À cause de la part variable de la rémunération, très pénalisante pour les femmes car reposant sur des critères souvent discriminants (le présentisme) ou arbitraires (le charisme...). Ajoutons que les métiers dans lesquels les femmes sont surreprésentées (la santé, le social, les RH...) sont moins reconnus et rémunérés, à qualification équivalente.

UN SEXISME OMNIPRÉSENT

Quand on est femme, et encore plus en responsabilité, on est priée d'en faire deux fois plus pour prouver sa légitimité. Conscients ou non, les comportements et propos sexistes sont omniprésents : collègues qui répètent l'idée que vous venez d'énoncer en réunion sans vous citer, brouhaha pendant les prises de paroles féminines, « blagues » sexistes à la machine à café, commentaires permanents sur le physique des femmes... D'apparence anodine, ces comportements infériorisent les femmes et nient leur professionnalisme.

LE PLAFOND DE MÈRE

La maternité est encore trop souvent synonyme d'arrêt ou de ralentissement de carrière. Avoir des responsabilités professionnelles sans être disponible 24/24 est encore bien souvent inenvisageable. Celles et ceux qui souhaitent avoir du temps pour voir leurs enfants grandir sont priés d'abandonner toute ambition professionnelle.

#8MARS15H40 : AGISSONS !

Le 8 mars, ce n'est pas la Saint-Valentin ou la Fête des mères, et encore moins le moment d'offrir des cosmétiques ou des fleurs. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. La CGT et les associations féministes appellent à l'action le 8 mars à 15h40. Pourquoi 15h40 ? Parce que c'est l'heure symbolique à laquelle les femmes arrêtent chaque jour d'être payées. À 15h40, on arrête de travailler et on affiche la couleur en portant des foulards et bandanas violets.

8 MARS
15^H40
L'HEURE DES COMPTES

UNE RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE CONTRE LES FEMMES

Le gouvernement a rendu public son projet de réforme de la fonction publique.

AU MENU, la généralisation des « portes tournantes » et des allers/retours publics-privés. Le pantouflage était déjà au cœur des conflits d'intérêt et du recul de l'intérêt général chez les hauts fonctionnaires, on étend la logique à l'ensemble des directions en incitant au recrutement de contractuels. Ses mesures pénaliseront tous les agents mais auront un impact particulier sur les femmes, qui représentent 62 % DES FONCTIONNAIRES.

FOULARDS VIOLETS, ARRÊTS DE TRAVAIL, EXIGEONS L'ÉGALITÉ !

8mars15h40.fr

LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE OU COMMENT AUGMENTER LES INÉGALITÉS DE SALAIRE

Dans le privé, le 1^{er} facteur explicatif de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes cadres, ce sont les primes et la part variable de la rémunération. La rémunération au mérite individualise le management et généralise la concurrence au sein des équipes. Faut-il demander aux femmes d'intégrer la logique dominante et d'écraser tous leurs collègues pour être les plus performantes, ou au contraire développer un management qui fait primer le travail en équipe ? Au-delà, la rémunération au mérite pose la question de l'indépendance des agent·es et de la définition de la performance : culte du chiffre ou qualité du service rendu ? L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est de 19 %, contre 26 % dans le secteur privé. Un des principes du statut général des fonctionnaires est l'égalité, fondement essentiel d'égalité de traitement. Le gouvernement veut la casser... on n'arrête pas le progrès !

LA SUPPRESSION DES CHSCT OU COMMENT ENTERRER LE SEUL OUTIL DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES

À l'image de ce qu'il vient de faire dans le privé, le gouvernement veut supprimer les CHSCT dans le public. Pourtant, ce sont les seuls outils de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui ont la capacité de travailler des plans de prévention et d'accompagner les victimes.

LE DÉVELOPPEMENT DES CONTRACTUELLE·S OU COMMENT ENFERMER LES FEMMES DANS LA PRÉCARITÉ

Les femmes représentent 67 % des contractuel·les, elles ont été les premières pénalisées par la suppression des contrats aidés. Recherche, santé, accompagnement des handicapé·es... de nombreuses missions de service public reposent quasiment exclusivement sur les précaires. Au lieu de mettre en place un plan de titularisation des précaires, le gouvernement fait sauter les derniers verrous et veut élargir les motifs de recours aux contractuel·les.

Pour gagner l'égalité dans la fonction publique la CGT exige :

- L'augmentation du point d'indice.
- La mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale.
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- La mise en place d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.