

SOMMAIRE

Égalité PROFESSIONNELLE en 2014 : la CGT fait des propositions

Page 2 : A l'offensive pour l'égalité salariale
Page 3 - 4 : Un enjeu majeur de l'égalité : revaloriser les
métiers à prédominance féminine dans la Santé et l'Action
Sociale

8 mars : journée des luttes des droits des femmes

EDITO

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits, mais l'égalité n'est pas encore une réalité : inégalité de salaires et de retraites, temps partiel subi, précarité, « plafond de verre »⁽¹⁾ ou « plancher collant »⁽²⁾, violences, tâches familiales... sont encore d'actualité.

Les droits acquis peuvent être remis en cause comme en Espagne pour le droit à l'IVG. Dans le contexte actuel socio-politique d'austérité, les forces intégristes et réactionnaires s'attaquent aux droits sociaux, et elles commencent par les droits des femmes !

La CGT appelle à se mobiliser pour soutenir la lutte des femmes espagnoles. Elle appelle aussi à défendre le droit à l'avortement, attaqué par les restrictions budgétaires et la loi HPST

SOYONS
À
L'OFFENSIVE !



avec la fermeture de plus de 130 centres d'interruption volontaire de grossesse en 10 ans.

Avec la CGT soyons à l'offensive pour la revalorisation de nos métiers à prédominance féminine dans la santé et l'action sociale et la prise en compte de la pénibilité de notre travail.

Profitons de la proximité de cette date afin de débattre des propositions de la CGT pour revendiquer enfin une vraie égalité professionnelle femmes/hommes.

Sylvie BRUNOL
infirmière au CHU de Montpellier,
membre de la CE fédérale.
Animatrice du collectif fédéral femmes mixité
Philippe LE CORRE
infirmier au CHU du Havre,
membre de la CE de l'UFMICT et de la CE fédérale.

1) Freins invisibles d'origine culturelle qui bloquent l'accès des femmes aux postes supérieurs. 2) Handicap de départ dû aux inégalités économiques

A l'offensive pour l'égalité salariale

Les femmes en France sont en moyenne plus diplômées que les hommes. Pourtant il existe 27% d'écart salarial moyen et 18% d'écart salarial horaire entre les femmes et les hommes, 24 % dans la Fonction publique hospitalière⁽¹⁾.

Cet écart est stable depuis 20 ans, malgré 6 lois successives sur l'égalité professionnelle dans le secteur privé, et un protocole égalité signé par toutes les organisations syndicales le 8 mars 2013 dans la Fonction publique.

▣ L'écart salarial s'appuie essentiellement sur 4 causes :

- ➡ La concentration des femmes dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés, dans lesquels leurs qualifications ne sont ni reconnues ni rémunérées ;
- ➡ Le temps partiel : 80% des temps partiels ce sont les femmes ;
- ➡ Une moindre progression sur l'ensemble de la carrière ;
- ➡ Une «discrimination pure» qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes. L'écart salarial est donc par exemple plus élevé entre les femmes et les hommes cadres.

Il faut donc agir sur ces 4 inégalités constatées.

La législation existe, mais le patronat et les employeurs publics ne jouent pas le jeu, nous devons monter le ton et renforcer les obligations d'évaluation et les sanctions.

La Ministre des droits des femmes a proposé un projet de loi égalité femmes/hommes qui ne contenait aucune proposition sur l'égalité professionnelle. C'est pour cela que la CGT fait dix propositions⁽²⁾, qu'elle a adressé à l'ensemble des parlementaires. La version actuelle du texte montre que nous avons avancé, puisque plusieurs propositions de la CGT sur l'égalité salariale ont été reprises :

- ➡ Le renforcement des obligations quinquennales de négociation dans les branches sur les classifications pour revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- ➡ L'obligation pour les entreprises de mesurer et de lutter contre les discriminations liées au déroulement de carrière ;
- ➡ L'évaluation sexuée des risques professionnels, pour éviter que les risques des métiers à prédominance féminine ne soient sous-estimés ;
- ➡ Le renforcement du congé paternité et la création de droits à congé pour permettre au conjoint d'être présent lors des examens médicaux durant la maternité.

Mais les parlementaires n'ont pas introduit de contraintes importantes face à des employeurs qui traînent et renâclent !

Au contraire, le gouvernement vient de faire l'annonce scandaleuse de la fin du financement de la politique familiale par les entreprises. Ce nouveau cadeau fait au patronat ne s'accompagne d'aucune exigence en matière de respect par les entreprises des lois sur l'égalité professionnelle femme/homme. D'autres sujets sont absents du projet de loi :

- ➡ rien sur le temps partiel, alors que le gouvernement sous la pression du patronat vient de reporter de six mois l'obligation légale du seuil de 24h,
- ➡ rien sur des recours collectifs en justice pour condamner les entreprises qui discriminent les salariés- es.

Le projet de loi a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale. Le Sénat devrait procéder à une deuxième lecture du projet de loi au printemps, au lendemain des municipales de mars.

Nous devons continuer à faire campagne sur les 10 propositions de la CGT⁽³⁾ auprès de nos parlementaires, et surtout dans les négociations de nos établissements, de nos associations, dans les chambres patronales, dans la Fonction publique, dans la branche UNIFED ...

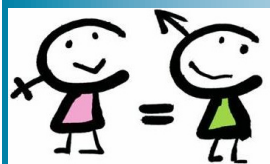
Nous proposons des sanctions pour les entreprises qui ne veulent pas négocier et avancer sur l'égalité.

Profitons du 8 mars pour débattre avec les salarié-es des 10 propositions de la CGT et pour dire :



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, C'EST POUR 2014 !

(1) Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, édition 2013 : Politiques et pratiques. (2) (3) Voir document de la CGT du 10 décembre 2013 : Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : 10 propositions pour enfin garantir l'égalité professionnelle (http://www.cgt.fr/La-CGT-adresse-aux-deputes-ses-10.html?debut_premier_article=20). Voir également sur www.sante.cgt.fr notre dossier «femmes égalité» (<http://www.sante.cgt.fr/Salaires-retraites-exigeons-l988>)



Un enjeu majeur de l'égalité : revaloriser les métiers à prédominance féminine dans la santé et l'action sociale

Dans nos métiers du soin et de l'action sociale, majoritairement féminins, l'importance des compétences et qualifications requises n'est ni reconnue, ni valorisée. Ceci au prétexte que chez les femmes, ces compétences seraient « naturelles, innées ».

La CGT revendique la revalorisation des métiers à prédominance féminine par une remise à plat des définitions des emplois retenues dans les classifications professionnelles afin d'appliquer le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

► La notion de travail « de valeur égale »

Le principe « à travail égal, salaire égal » est très restrictif, car les femmes et les hommes occupent des emplois différents.

Dans la santé et l'action sociale, les filières soins, sociales et administratives concentrent une très grande majorité de femmes, alors que la filière technique concentre une grande majorité d'hommes. Et nous constatons aussi bien dans le secteur public que privé une sous-valorisation des filières à prédominance féminine.

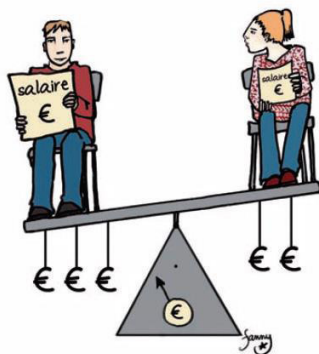
Le principe « Salaire égal, pour un travail de valeur égale » permet de comparer des emplois différents mais de même valeur, et de s'intéresser à cette sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.

Il n'est pas question de remettre en cause les acquis des filières à prédominance masculines, mais bien de reconnaître la valeur des métiers à prédominance féminine : ASH, AS, IDE, sages-femmes, administratives, assistances sociales...

Les sages-femmes hospitalières en lutte actuellement pour faire reconnaître leur qualification demandent une grille avec les mêmes indices de début et de fin de carrière que des ingénieurs hospitaliers.

► Le cadre juridique et conventionnel d'« un salaire égal pour un travail de valeur égale » existe depuis plus de 30 ans

Le principe d'« un salaire égal pour un travail de valeur égale » est inscrit dans la loi de 1983 qui affirme



« sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (Code du travail L3221-2).

La loi du 9 mai 2001 oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.

Du côté conventionnel, l'Accord National Interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004 (signé par la CGT et toutes les confédérations syndicales) prévoit dans l'article 13 : un « réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre »

Ceréexamen n'a jamais eu lieu, mais l'Accord National Interprofessionnel « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle » de 2013 reprend ce principe, sur une proposition de la CGT, même si nous n'avons pas signé l'accord.

Dans le protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique signée par la CGT et les toutes les organisations syndicales, il est précisé dans la mesure 4 : « Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux

rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale ».

Enfin, la future loi « Egalité entre les Femmes et les Hommes » en cours de vote au parlement, prévoirait dans



son article 2c : « lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, doivent faire de sa réduction une priorité (...). A l'occasion de cet examen, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail seront analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».



► **Notre arsenal juridique est important, nos patrons et nos employeurs doivent les appliquer.**

La CGT propose des sanctions pour les entreprises qui ne veulent pas négocier et avancer sur l'égalité et demande à l'État employeur d'être exemplaire.

Le défenseur des Droits propose une méthodologie à partir d'un travail auquel la CGT a été associée⁽⁴⁾, c'est à dire une démarche innovante pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine :

➤ analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, pour faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre par les femmes

➤ mettre en œuvre une démarche de revalorisation des emplois à prédominance féminine : évaluer et définir les emplois, les analyser, et sélectionner des critères non discriminants : qualification requise (formation, diplôme, expérience), complexité de l'emploi (exigences relationnelles et émotionnelles, multi-dimensionnalité du poste...), responsabilités,



(4) Marie Becker, Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, 2013, Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Défenseur des droits. <http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>. Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, instituée par la loi organique du 29 mars 2011. Elle regroupe les missions du de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, et de la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).



exigences organisationnelles, choisir une pondération des critères non discriminants... Par exemple pour les exigences physiques, il faut prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures.

A l'heure d'une forte individualisation des rémunérations, et d'une opacité des critères réellement reconnus dans les classifications, cette démarche est essentielle pour la CGT.

Elle vise en effet à remettre le travail au cœur de la classification et de l'évaluation des emplois, à prendre en compte toute l'activité réellement mise en œuvre par les salarié-e-s, non reconnue, invisible.

La revalorisation de ces emplois sera une avancée pour tous et toutes car elle doit aussi permettre à terme de favoriser la mixité de ces emplois.

L'histoire de ces classifications est un compromis social qui s'est construit sans les femmes.

Aujourd'hui, il doit évoluer avec elles !!

Sylvie BRUNOL
Animatrice du collectif Femmes Mixité
de la Fédération Santé Action Sociale