

Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : plateforme revendicative

Cette plateforme est un instrument pour les militant-es et le fruit des nombreuses réunions de la commission femmes de SUD PTT, de celle de Solidaires, de notre participation aux journées annuelles intersyndicales femmes, du travail de négociation des accords égalité dans nos entreprises, comme des commissions égalité des CE et de la formation sur les stéréotypes de genre. Mais c'est aussi le résultat de débat riche au comité fédéral regroupant les syndicats de notre fédération.

La recherche de l'égalité professionnelle, telle que nous l'entendons, s'appuie d'abord sur les constats d'inégalités au travail. Mais pas seulement, puisqu'ils sont la conséquence d'une société encore marquée par la domination masculine. Notre syndicalisme de transformation sociale, parce qu'il vise une société plus juste et égalitaire, est investi depuis sa création dans le combat féministe. Ce dernier sert non seulement les femmes, mais également les hommes parce que toutes et tous avons à gagner à plus d'égalité.

Le chemin est encore long pour y arriver, il suffit pour cela de reprendre les chiffres. Les différences de salaire entre femmes et hommes restent à un niveau élevé : 27 % d'écart en 2009 tout temps de travail confondu (19 % pour un temps complet) selon l'Observatoire des inégalités et ses chercheurs/ses, dont :

- 13,3 % sont dûs au temps de travail (temps partiel majoritaire chez les femmes, et heures supplémentaires majoritaires chez les hommes).
- 3,7 % sont dûs à des différences de poste (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification et de di-

plôme et de secteur d'activité (éducation ou finance) - et enfin, 9,7 % restent inexpliqués (ou attribués au sexisme).

Ces inégalités de salaire ont des conséquences importantes sur l'autonomie financière des femmes, sur les retraites (environ 40 % plus faibles que celles des hommes). Elles ne peuvent disparaître qu'en s'attaquant à leurs fondements sexistes, dont se servent les capitalistes pour «gagner plus» : ne pas rémunérer les compétences jugées «naturelles» par exemple, alors qu'il s'agit d'apprentissage et d'expérience (s'occuper des enfants...) et expliquant les secteurs d'activité majoritairement féminins et largement moins rémunérés.

Quant à la précarité, 82 % des actifs à temps partiel sont des femmes. Mais elles sont également sur représentées dans les emplois peu qualifiés (61 %), emplois dont les conditions de travail et les rémunérations sont dégradées. De même, 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes, cette proportion est environ de 10 points supérieure à son niveau des années 1990. Et cela, en dépit des « politiques » mises en œuvre par les gouvernements...

Il est donc évident, malgré les lois qui sont des points d'appui importants mais insuffisants, qu'il reste énormément à gagner. Et que notre action vis-à-vis des employeurs, dont la conception d'égalité professionnelle s'inscrit dans la compétitivité chère aux libéraux, est transverse : elle concerne le professionnel certes, mais va plus loin puisqu'il s'agit aussi d'une volonté politique de parvenir à une société égalitaire. Société qui suppose de bannir la hiérarchie sociale qui place le « masculin avant le féminin ».

Sud

Fédération syndicale des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envergues 75020 Paris
Site : www.sudptt.org Contact : sudptt@sudptt.fr

Union
syndicale
Solidaires

Au niveau professionnel

En premier lieu, nous exigeons l'application des dispositifs prévus dans les lois égalité professionnelle et égalité salariale

L'application des lois est obligatoire. Néanmoins, nous attirons l'attention sur le fait que dans de nombreux cas, il est nécessaire que les syndicats fassent la démarche pour exiger l'ouverture de négociations ou l'application de tel ou tel dispositif.

Nous voulons :

- le respect de l'obligation de négociation
- la non discrimination comme principe
- l'égalité salariale et le traitement des « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération. La fin des réductions ou exonérations de cotisations sociales patronales pour le temps partiel
- la non pénalisation de la période de maternité, paternité, d'adoption et du congé parental avec rattrapage salarial intégral dès le retour dans l'entreprise
- les aides possibles à la formation professionnelle...
- l'application des dispositifs pour les femmes quels que soient leur statut (droit privé, fonction publique, intérim...)
- l'articulation vie privée / vie professionnelle avec prise en charge des frais de garde, et exigence que « les modes d'organisation du travail existants dans l'entreprise » ne soient pas remis en cause régulièrement

Recrutement

Notre volonté est d'aller vers une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les différents secteurs professionnels.

Nous exigeons :

- la publication non genrée des postes à pourvoir, avec poste ouvert femme/homme, la formulation des attentes de l'employeur non genrée, l'intitulé du poste annoncé au féminin et au masculin
- la fixation d'objectifs de recrutements femmes et hommes dans chaque filière au moins égaux à l'existant dans l'entreprise ou le secteur considéré avec définition d'un plan de progression pour atteindre une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers. Il s'agit de réduire les éventuelles ségrégations dans l'emploi.
- l'interdiction du temps partiel imposé
- la formation des personnes chargées du recrutement à l'égalité professionnelle et au rejet des stéréotypes, la parité des jurys de recrutements

- un pourcentage de recrutement, dans les filières où les femmes sont moins présentes, égal à la hauteur minimale de la présence des femmes à la sortie des écoles et filières correspondantes et la diversification des filières de recrutement.

- le CV anonyme sans photo

- la parité dans le processus final de recrutements (dernier-es candidat-es retenu-es avant la dernière phase) et l'application de la clause d'ouverture de la Halde pour favoriser l'embauche du genre minoritaire à qualifications et compétences égales

- de favoriser l'embauche de femmes dans les secteurs où elles sont peu nombreuses (emplois techniques qualifiés, cadres de haut niveau, postes à responsabilité...). Cela peut être fait par une visibilité spécifique, par l'affichage, avec des dispositifs spécifiques de formation, campagne publique ou interne pour l'accès ou le maintien à des postes peu féminisés

- la résorption de la précarité qui passe par un nouveau statut du ou de la salarié-e comme le revendique Solidaires

Salaires

Pour la fédération SUD PTT, les inégalités salariales sont de trois ordres : celles existantes pour un travail à niveau égal, celles liées à la moindre valorisation des métiers « féminins », et celles issues de la structure de l'emploi, c'est-à-dire la place des femmes et des hommes dans la hiérarchie des métiers et des salaires associés, au sein des entreprises et/ou des secteurs professionnels. Ces inégalités salariales sont inacceptables et nous les combattons en développant des exigences en terme de salaire, de formation et de promotion. Nous voulons l'égalité salariale au plus vite pour assurer l'indépendance économique des femmes. De plus, tout montre que les négociations sur l'égalité reposent la question des données collectives sur les salaires contre les politiques d'individualisation, de paiement aux objectifs que nous combattons.

Nous revendiquons :

- des mesures concrètes pour diminuer les écarts de salaires entre femmes et hommes avec la définition de budget annuel de rattrapage avec mesures collectives de rattrapage pour les femmes. Ces mesures concrètes doivent être définies annuellement en s'appuyant sur un bilan égalité salariale donnant les éléments chiffrés des rémunérations par genre, par niveau, par catégorie professionnelle.

- des objectifs chiffrés annuels de diminution des écarts
- des mesures concrètes de rattrapage lorsque des anomalies sont mises en évidence par le « diagnostic » (cf loi). Par ex : écarts entre les salaires de recrutement ou de positionnement dans la convention collective
- la continuité des augmentations salariales pendant la période de maternité ou d'adoption, et de congé parental par l'attribution de la moyenne des augmentations générales et individuelles accordées
- la rémunération complète du congé de paternité
- un travail des commissions égalité professionnelle sur la formule travail de « valeur égale ». Pour nous, il s'agit d'un niveau de qualification et de contraintes égales, et d'imposer un éventuel rattrapage des salaires, qui doit jouer sur le salaire global
- dans les négociations salariales, des mesures pour les bas salaires, et des mesures d'augmentation en montant fixe et pas seulement en pourcentage (qui augmentent le différentiel femmes-hommes, cadres-non cadres...)
- la réduction de la partie variable par rapport à la partie fixe en intégrant progressivement le variable dans le fixe
- une visibilité systématique sur les parts variables dans les secteurs où elles existent en revendiquant le plus d'éléments collectif, « objectifs » ou « quantitatifs » et vérifiables. Nous refusons le calcul de la part variable en pourcentage et revendiquons le versement intégral de la part variable (la moyenne) pendant le congé de maternité et de paternité.
- la proratisation des objectifs en prenant en compte la présence réelle, c'est-à-dire toutes les absences constatées en fin de période de référence (temps partiel, grève, maladie, ASA ...)
- pour la prévoyance, la prise en compte du congé parental pour la continuité de la prise en charge

Formation

La formation est le complément essentiel des évolutions pour la présence des femmes dans les différents secteurs professionnels, la loi prévoit que des dispositifs peuvent être mis en place pour aider à réaliser l'égalité professionnelle.

Nous demandons :

- l'accès des femmes aux formations qualifiantes au moins équivalentes au taux de féminisation de l'entreprise
- une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans la formation professionnelle continue interne et externe

- des formations professionnelles favorisant la mixité dans les métiers ou postes avec la création de parcours professionnels internes permettant d'améliorer la répartition des sexes dans les métiers
- le respect de conditions correctes de formation (pas de retour sur le poste de travail après une journée de formation), formations adaptées aux horaires de travail et éventuels temps partiels
- des formations décentralisées au plus près des salariées
- que soient dispensées à tou-tes les salarié-es des formations contre les attitudes sexistes, homophobes, racistes
- pour tou-tes les salarié-es une formation sur l'égalité femmes/hommes

Promotions

La promotion est un facteur essentiel dans la reproduction des inégalités : dévalorisation des métiers majoritairement féminins, non respect de la proportionnalité des genres dans la politique de promotion, plafond de verre indépassable même pour les cadres supérieures femmes, retards accumulés et jamais rattrapés dans les carrières...

Nous exigeons :

- l'égalité d'accès à la promotion avec la transparence en amont et des procédures égalitaires
- une procédure de recours définie sur le refus d'une promotion
- le respect des proportions femmes/hommes dans les promotions par rapport au nombre de salarié-es de la catégorie de départ (ex : 100 femmes/ 100 hommes dans la catégorie de départ, 20 promotions annoncées : 10 femmes et 10 hommes sont promus)
- des budgets spécifiques égalité professionnelle, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), pour corriger la structure de l'emploi et permettre à plus de femmes d'accéder à une promotion. Ces budgets sont définis en plus du budget normal de promotion.
- la mesure des carrières des femmes et des hommes avec un plan d'action pour rattraper les retards de carrière des femmes
- au moins une promotion garantie au bout de 10 ans d'ancienneté pour toutes et tous ou une augmentation de salaire équivalente à une promotion (minimum 150 euros par mois)
- un taux de promotion des femmes et des hommes en retour d'absence (congés maternité ou parental ou adoption) et/ou à temps partiel, au moins égal au taux de promotion dans l'entreprise

- la non pénalisation des femmes et/ou des hommes absent-es du service pour cause de maternité ou congé parental ou paternité quand les promotions se font pendant leur absence, en garantissant l'information préalable des salarié-es éloigné-es du service quels qu'en soient les motifs
- la parité dans les jurys quand ils existent et leur formation préalable aux stéréotypes de genre

Mobilités

Nous demandons :

- le droit à la mobilité volontaire dans l'entreprise avec définition des aide
- le refus de mobilités géographiques imposées pour l'accès à une promotion
- que toute mobilité contrainte s'accompagne de la prise en compte de tous les coûts induits individuels et familiaux (transports, logements,..etc) , en cas de réorganisation ou de restructuration qu'on ne peut empêcher
- que la mobilité professionnelle préserve au maximum la présence des femmes dans les secteurs où elles sont peu présentes (postes à responsabilités, techniques, informatiques...)

Articulation vie privée / vie professionnelle

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle est dépendante pour les femmes de l'inégale répartition du travail domestique. La loi n'impose rien aux patrons en matière d'articulation entre la vie privée et professionnelle, nous en faisons un élément important de la bataille pour l'égalité professionnelle.

Nous voulons :

- un service public à la petite enfance, de garde d'enfants avec des crèches collectives et un réseau d'aides maternelles sur le lieu de domicile ; nous rejetons les projets de garderie usines à bébé...
- la gratuité des dispositifs de garde d'enfants
- la prise en compte de la situation de parentalité pour les horaires de travail, attribution de congés et de temps partiel choisi avec priorité aux familles monoparentales
- des règles de priorité pour les congés jusqu'au 18 ans de l'enfant
- l'embauche par l'entreprise de jeunes «saisonniers» pour que tou-tes les salarié-es (célibataires ou en famille) puissent partir en vacances

- 6 semaines de congés payés
- la réduction du temps de travail à 32 h
- le changement du mode de calcul actuel relatif aux ASA pour enfant malade avec introduction des droits au nombre d'enfants à charge, sans condition d'âge. Toutes ces ASA doivent être considérées comme un droit et non une tolérance
- la rémunération de toutes les ASA, si elles ne sont pas liées à une rémunération dans l'entreprise selon la convention collective
- la création d'ASA spécifiques et supplémentaires en cas d'épidémie et de pandémie (ex : fermeture d'écoles et de crèches)

Conditions de travail

Les conditions de travail, de plus en plus détériorées par des horaires élargis ou décalés, par des temps de travail non reconnus ou par la culture du présentisme imposée aux cadres, demeurent un élément essentiel des préoccupations des femmes au travail et des difficultés rencontrées.

Nous revendiquons :

- la prise en compte spécifiques en CHSCT de la présence des femmes dans les services et de la lutte contre la pénibilité (charges, stress, stabilité des horaires de travail...)
- la prévention des risques professionnels
- la reconnaissance de tout le temps de travail pour toutes et tous
- le respect des horaires de travail et délais de prévenance pour tout changement, notamment des horaires de réunions dans les heures de travail
- le respect des limitations quotidiennes et hebdomadaires des temps de travail
- la réduction du temps de travail supplémentaire pour tout horaire atypique,(tardif, week end, nuit..)
- la lutte contre la culture du présentisme, alerte sur l'utilisation patronale des outils, et notamment des NTIC qui font tomber les barrières entre temps professionnel et temps personnel (ordinateur et téléphones portables, clé 3G, etc)
- le respect des règles d'attribution des congés et des demandes de temps partiels choisis
- une analyse approfondie en CHSCT des demandes de temps partiels avec publication annuelle par tranche d'âge et par secteur d'activité
- la reconnaissance des violences au travail et prise en compte par l'utilisation systématique des procédures hygiènes et sécurité : déclaration d'accident, convocation de CHSCT extraordinaire, ordre de jour des CHSCT (notamment pour tous les problèmes liés au

rapport avec le public)... même chose sur les violences liées au harcèlement

■ l'obligation de l'employeur de mettre en oeuvre des communications régulières sur les discriminations : sous forme de réunions, affiche, intervention de spécialistes extérieures...

■ lors des réorganisations, la prise en compte des personnes éloignées du service (maternité, paternité, adoption, congé parental) et prise en compte de la situation familiale

■ que les entreprises sous-traitantes respectent un cahier des charges incluant un volet égalité professionnelle (taux de féminisation, arrêt des horaires décalés pour le nettoyage des locaux qui peuvent tout aussi bien être réalisés en horaires classiques ou pourquoi pas demander l'arrêt au recours à la sous-traitance pour les missions de nettoyage des bâtiments. Il s'agit de missions pérennes, les entreprises peuvent et doivent donc embaucher des agents titulaires pour les effectuer, etc...)

Place des femmes dans les instances

Nous continuons le débat sur ces questions au vu du trop faible nombre de femmes dans les responsabilités syndicales.

Nous voulons :

■ une représentation proportionnée des femmes dans les instances (CE, DP, CHSCT, CA, CT, CAP, CCP) par rapport à ce qu'elles représentent dans les différentes entreprises ou catégories concernées

■ des moyens pour que cette représentation soit effective, notamment en matière d'horaires, de déplacements, de dispositifs de garde et de prise en charge par l'employeur

■ la mise en place de lois contraignantes pour des mesures de représentations femmes / hommes dans ces instances

Prestations sociales

Nos préoccupations sur ces questions sont multiples : prendre en compte les nouvelles formes de la famille, reconnaître les droits liés à la parentalité, et défendre notre conception des droits des femmes contre l'idée de la conciliation de la vie familiale et du travail, conciliation qui serait réservée aux femmes. Quant à la garde des enfants, nous revendiquons une politique familiale avec un véritable système de service public de garde d'enfants : création de crèches collectives territoriales proches du domicile ou, à défaut, des ré-

seaux d'assistant-es maternelles référencé-es, formé-es et pouvant bénéficier d'une structure de rencontre hebdomadaire ou plus si besoin. A défaut de ce service public, il revient à l'entreprise de prendre en charge les différents modes de garde, tout en excluant la création de crèches d'entreprise contre lesquelles nous nous prononçons.

Nous exigeons :

■ la prise en compte des nouvelles formes de parentalité et de familles dans l'attribution des prestations et droits sociaux (calculs de quotients, droits liés au pacs...)

■ la réservation de berceaux en crèches, aides aux structures associatives... en prenant soin d'étudier les dispositifs existants et de défendre le caractère public des services pour la petite enfance

■ le développement des modes de gardes d'enfants publics ou associatifs avec des salarié-es formé-es et rémunéré-es (contre l'orientation de développement des services à la personne basés sur de l'emploi de salarié-es précaires) ; même chose sur l'aide à la prise en charge des personnes âgées

■ la prise en compte d'aides pour gardes en fonction des horaires atypiques

Parentalité

Sur les congés et droits, nous souhaitons leur extension comme le partage équitable entre femmes et hommes de ce qui concerne la responsabilité des enfants.

Nous exigeons :

■ l'attribution des ASA pour garde d'enfants de droit (non soumis à autorisation de l'employeur)

■ l'augmentation du nombre de congés pour garde d'enfants en fonction du nombre d'enfants

■ le partage des congés de garde d'enfant entre le mère et la père, vers une répartition entre les deux

■ des droits conventionnels liés à la nécessité d'exams médicaux spécifiques pour la prévention des pathologies liées à l'âge (notamment ostéodensitométrie, dépistage du cancer du sein pour les femmes) et autres concernant les hommes.

■ l'augmentation de la durée du congé de paternité à 2 mois avec versement intégral du salaire et la prise en compte pour les retraites

■ la répartition des congés parentaux à temps plein ou partiel entre le père et la mère

■ l'application des dispositifs sur l'allaitement

■ la prise en compte de la totalité du congé parental pour le calcul de l'ancienneté des fonctionnaires (au-

jourd'hui 50 % de la durée seulement)

- la prise en compte de toutes les situations de familles : mariage, pacs, homoparentalité, monoparentalité...

Retraite

La nouvelle contre réforme de 2010 a remis en avant les inégalités femmes / hommes en matière de retraite. Durant le processus législatif et sous la pression, le gouvernement a légèrement rectifié sa copie en affirmant qu'à l'avenir grâce aux mesures prises, il n'y aurait plus d'inégalité entre les sexes en la matière. Or les mesures prises ne sont que des broutilles et ne sont pas de nature à corriger les écarts dans la durée. Ce n'est pas la prise en compte des indemnités journalières de congé maternité dans la cotisation retraite qui modifiera par exemple notablement les écarts de retraites. En 2004, la retraite des femmes représentent 62% de celle des hommes. 50 % des femmes retraitées ont moins de 900 euros contre 20 % des hommes. En 2007, 70 % des retraité-es du régime général percevant le minimum contributif sont des femmes.

Nous revendiquons :

- aucune retraite inférieure au smic
- l'annulation de la décôte
- le droit à la retraite à 60 ans et 55 ans pour pénibilité
- la majoration du taux de cotisation retraite employeur pour les emplois à temps partiel sur une base de taux plein
- demander le maintien des dispositifs préférentiels pour les femmes tant que l'égalité salariale, et l'égalité de prise en charge des enfants n'est pas réalisée en particulier les bonifications et majorations existant avant la réforme de 2003
- empêcher les pressions au départ, liées au dispositif concernant les parents fonctionnaires de trois enfants qui sont utilisés principalement par les femmes
- pour une révision des pensions de réversion prenant en compte les nouvelles formes familiales, notamment pacs, et l'état des différences maintenues dans les carrières entre femmes et hommes.

Au niveau sociétal

SUD PTT, avec l'Union syndicale Solidaires dont elle est membre, est une organisation syndicale attachée à l'égalité des droits, et qui se réclame du féminisme. Nous luttons contre les discriminations, au sein du travail comme de la société. C'est au nom de ces valeurs que nous combattons les inégalités subies par les femmes dans la société.

Violences sexistes

Les conséquences des comportements sexistes sont nombreuses, et les violences sont variées dans leur expression (de la blague à répétition aux viols, coups pouvant provoquer la mort). L'entreprise n'échappe pas aux conséquences de ces comportements, et le syndicalisme que nous portons ne peut rester sans agir face à ces violences.

Nous réclamons :

- la prise en compte des violences sexistes au travail, y compris psychologiques, comme accident du travail
- des campagnes de prévention obligatoires et régulières pour des comportements non sexistes dans l'entreprise
- une procédure de signalement et action en justice si nécessaire lors de discriminations
- la mise en œuvre de mesures spécifiques si besoin en cas de violences (notamment conjugales) et prises en charge par l'entreprise de l'accompagnement de la victime (assistant-e social-e, logement, soutien financier, mobilité si nécessaire...)

Avortement, contraception, santé

Ces revendications traditionnelles des mouvements féministes nous semblent toujours d'actualité. + revendication la libre disposition de son corps.

Nous voulons :

- la création et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans le système de santé, la gratuité de tous les actes de santé relatif à la libre disposition de leur corps
- l'abrogation de la loi Hopital santé territoire, retour à des services de santé de proximité géographique (hôpital, centre IVG, maternité, Centres d'Hébergement...)
- le remboursement des contraceptifs à 100 %

Pauvreté - précarité

Plus de 8 millions de personnes en France vivent sous le seuil de pauvreté, et une part importante sont des femmes, notamment en situation de temps partiel contraint, isolées ou ayant à charge seules des enfants... Les revendications portant sur une revalorisation globale des minima sociaux sont donc, aussi, fondamentales pour l'autonomie des femmes.

Nous revendiquons :

- l'augmentation des minima sociaux
- la réduction sociale téléphonique
- la réduction sociale des factures d'électricité
- l'exonération de la taxe d'habitation
- l'arrêt des réductions ou cotisations patronales sur le temps partiel
- des cotisations sociales patronales à taux plein sur le temps partiel

Sexualités

Notre syndicalisme défend toute personne victime de discriminations liées à son orientation sexuelle, et se prononce pour l'égalité des droits entre personnes Lesbiennes / Gays / Bisexuel-les et Transsexuel-les (LGBT) et Hétérosexuel-les.

Nous demandons :

- l'égalité des droits pour toutes et tous
- la promotion des comportements non homophobes et des sanctions en cas de comportements homophobes avérés

Femmes immigrées ou issues de l'immigration, femmes étrangères, femmes sans papiers...

Avec des difficultés plus grandes pour trouver un emploi, une formation, un logement et vivre dignement, les femmes immigrées (avec ou sans papiers) comme

celles issues de l'immigration subissent des discriminations « croisées » (genre, ethnique, classe) et connaissent des conditions d'emplois inacceptables dans des secteurs où la répression et l'inexistence syndicale sont particulièrement importantes (services à domicile, nettoyage...).

SUD PTT rappelle son engagement pour un syndicalisme de transformation sociale, qui ne peut admettre aucune discrimination, que certain-es justifient par les frontières, et la couleur de peau...

Nous défendons :

- un statut autonome et la reconnaissance des droits individuels avec titre de séjour et autorisation de travail systématique
- un droit d'asile automatique lié aux discriminations sexistes (mutilations sexuelles, maltraitance, mariage forcé, viols de guerre, persécutions liées à l'orientation sexuelle)
- l'accès à l'emploi dans la fonction publique
- la régularisation de toutes et tous les sans papiers