



Journée de la Femme

8 mars 2016

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'EMANCIPATION pour toutes et tous reste l'objectif, dans le respect de l'intégrité et de l'altérité. Le SEXISME, attitude discriminatoire fondée sur le sexe, est une cible.

Les principes mis en œuvre sont la laïcité, la mixité, l'égalité, ceux-là même qui seront repris par l'association « Ni putes, ni soumises ».

Rappel chronologique des repères de la CFDT

- 1960 – 1979 : la CFDT prône une stratégie égalitariste
- 1973 : « Pour la procréation volontaire et consciente », un pas de plus vers la laïcisation
- 1974 : loi Veil puis jusqu'en 1983, obtention du remboursement de l'IVG par la sécurité sociale
- 1979 : le féminisme connaît un certain reflux, la CFDT pose le principe « La libération des femmes passe par leur autonomie économique ».
- 1982 : la CFDT participe à l'élaboration de la loi sur l'égalité professionnelle.
- 1982 : la CFDT institue les quotas dans les structures, avec un petit lot de consolation pour les hommes (augmentation de membres du Bureau National de 31 à 39).
- 1983 : vote de la loi ROUDY sur l'Egalité Professionnelle au sein des entreprises. Il s'agit de lutter contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi et de salaire pour un travail identique.
- 1990 : troisième vague de féminisme, la CFDT est moins « visible » parce que plus modérée et recentrée sur son action par le biais de temps forts en interne et dans les entreprises en rupture avec ses actions passées.
- 2001 : loi Aubry – Guigou : le délai pour l'IVG est porté de 10 à 12 semaines ; elle autorise la prescription de la pilule RU 489 par les médecins de ville ; élimine la restriction de la loi de 1975, qui n'était d'ailleurs pas appliquée : l'IVG était laissée à la femme que sa grossesse « plaçait dans une situation de détresse ». L'effectivité de cette mesure ne sera réelle qu'après l'avis du Conseil Constitutionnel du mois de juillet 2014 : la femme apprécie **seule** si elle se trouve en situation de détresse.
- 2004 à 2012 : fermeture de 130 centres d'IVG donc vigilance face aux entraves à l'avortement
- 2013 : la CFDT est pour l'égalité des droits, elle ne prend pas position sur la procréation
- 2016 : Comment « favoriser l'accès à tous les droits sociaux qui découlent de la loi sur le mariage pour tous », en premier lieu dans les entreprises, par exemple contre les stéréotypes de genre, l'homophobie et la lesbophobie, en prévention des violences sexuelles et racistes au travail et pour le respect du droit à disposer de son corps ?

Ce que subissent encore les femmes aujourd'hui et qui remet en cause des valeurs fondamentales portées par la CFDT comme l'émancipation, le droit à l'autonomie, l'égalité professionnelle

- La discrimination à l'embauche et l'inégalité salariale qui portent atteinte à la parité
- Malgré de meilleurs résultats scolaires, elles connaissent plus de difficultés à entrer dans la vie active
- Les hommes ont accès en moyenne à 20 familles professionnelles lors de la recherche d'emploi contre 12 pour les femmes souvent concentrées dans le contexte santé – social – soins. Les métiers et les conditions de travail ont-ils un genre ?
- Elles connaissent plus de difficultés à retrouver du travail après une période de chômage
- Elles subissent prioritairement le temps partiel imposé.
- Elles subissent de plein fouet l'inégalité des retraites

- Elles sont les principales victimes avec les enfants de l'esclavage moderne
- ⇒ Cette précarité de genre, ces atteintes à l'autonomie sont porteuses de difficultés d'intégration qui contribuent à faire ressortir des thèses sexistes au nom d'un certain « ordre moral ».
- Elles sont fragilisées par les remises en cause d'un service public gratuit et accessible, par la numérisation des politiques de protection sociale, allocations familiales et assurance maladie notamment. De même pour l'accueil des personnes âgées dépendantes.

En conclusion, liberté de création et liberté d'expression ne constituent pas encore véritablement des acquis pour les femmes. Il faut donc rester vigilant. Dans le cadre de son engagement pour défendre l'intérêt général, la CFDT pourrait-elle envisager de réinvestir le terrain public pour défendre la cause des femmes ?

Les gains récents de la CFDT

La RTT

Complémentaire santé pour tous

Droits rechargeables à l'assurance chômage

Temps partiel à 24 heures / semaine ou équivalent si glissant mois ou année

Mixité proportionnelle sur les listes des élections professionnelles

Et en interne mixité dans l'organisation et parité dans la représentation

...

Dans l'entreprise, des pistes de travail concrètes ...

- ✓ Points d'écoute pour les Femmes dans l'entreprise ?
- ✓ Améliorer encore la lisibilité des documents, bilan social, rapport de situation comparée, simplifier la présentation (mais non le contenu), n'avoir qu'une seule référence pour les élus
- ✓ Examiner les bilans annuels de formation, s'interroger et comprendre les éventuels écarts notamment sur un moindre nombre de femmes qui partiraient en formation et sur des réponses plus masculines que féminines en réponse à des candidatures à des ouvertures de postes.
- ✓ Identifier les stéréotypes culturels
- ✓ Inciter l'entreprise à encourager les hommes à garder leurs enfants
- ✓ Le salaire moindre des femmes les conduit à poser leur congé maternité au lieu des hommes. A noter le risque « promotionnel » pour ceux qui s'engageraient dans cette démarche.
- ✓ L'organisation du travail pénalise les femmes (horaires tardifs, réseaux, machisme)
- ✓ Revendiquer un temps partiel non pénalisant par rapport à un temps plein
- ✓ Si à l'occasion des NAO on relève des politiques plus égalitaristes, notamment par la mise en œuvre d'enveloppes salariales dédiées avec en corollaire une diminution des écarts, les augmentations individuelles (AI) ont des effets beaucoup plus pervers et difficilement identifiables.

Pour l'avenir des chantiers ouverts et à ouvrir

- La poursuite d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle femmes – hommes
- Une vigilance constante face aux tentatives répétées de remise en cause des acquis de la cause féministe
- Une politique de l'emploi résolument tournée vers la prise en compte des changements sociétaux et le développement durable
- Préservation de la référence 35 heures et approche du temps de travail à l'échelle d'une carrière
- Une réforme systémiste des retraites