

Ensemble pour les droits des femmes et l'égalité femmes hommes

Le mouvement qui a abouti à cette journée naît des luttes des femmes notamment celles des américaines du Social Labour Party et des socialistes européennes, qui combattent pour faire reconnaître leurs droits tant au niveau du monde du travail qu'au niveau politique, notamment pour obtenir le droit de vote.

C'est une européenne, Clara Zetkin, militante communiste allemande qui invente, en quelque sorte, la journée des femmes. Lors de la conférence de Copenhague (1910), elle fait adopter une résolution

qui propose que « *les femmes socialistes de tous les pays organisent une journée des femmes* » afin de prendre acte des luttes menées par les femmes, partout dans le monde.

La date du 8 mars est adoptée pour faire écho à des grèves comprenant de nombreuses femmes, lesquelles luttent, déjà à l'époque, pour de meilleures conditions de travail (les leurs étant notamment trop dangereuses) et pour de meilleurs salaires.

En France, c'est en 1982 que le gouvernement instaure le caractère officiel de la célébration de la journée de la femme le 8 mars et en fait une célébration pour les droits de la femme.

La journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité au vu des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes dans le monde du travail tant au niveau conditions de travail qu'au niveau des salaires. La relégation au second plan des femmes dans le monde du travail ne peut être la réponse apportée à la crise actuelle



En effet, encore aujourd'hui, les 47% des salariés que représentent les femmes subissent des différences de rémunération pouvant aller jusqu'à près de 30% en moins que celle des hommes. La précarité, le temps partiel imposé et le chômage les touchent plus particulièrement. Ces discriminations ont un impact fort sur les déroulements de carrière, sur les retraites, parfois inférieures de 42%, et donc sur l'émancipation des femmes. Ainsi en 2010, avant la dernière contre-réforme des retraites, seuls 43% d'entre elles validaient 40 ans de carrière (pour 86% des hommes) !

Et le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a montré que pour la génération des personnes nées de 1963 à 1975, à l'âge de 30 ans, il y a déjà deux trimestres de différence dans la durée d'activité entre les femmes et les hommes en défaveur des femmes.

Les chiffres sont tout aussi alarmants concernant la santé des femmes au travail. En France, 58 % des troubles (TMS) déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes ; les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins ; 37 % des femmes déclarent vivre un « mal-être » au travail, contre 24 % des hommes ; et les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence.

Et ce sont toujours les femmes qui sont défavorisées lorsqu'il s'agit d'allier vie professionnelle- vie personnelle : les préjugés sexistes ont la vie dure et ce sont les femmes qui continuent d'effectuer 80% des tâches ménagères et 70% de celles liées à la vie familiale. Sur l'ensemble des congés parentaux pris en France, seuls 2% le sont par des hommes. Ce qui réduit significativement le taux d'activité professionnelle de certaines mères et rend leur retour à l'emploi difficile voire aléatoire.

Contrairement aux idées reçues, les femmes des secteurs travaillant dans la Fonction Publique, ne sont pas protégées des discriminations courantes...

Dans la Fonction Publique, depuis la suppression du salaire féminin en 1945, et une série de loi depuis 1972, la dernière date de 2006, les inégalités persistent. Après des évolutions positives les différences de salaires en Equivalent Temps Plein (EQTP) stagnent à 15% depuis 2001 ! Comme si l'égalité était acquise !

Ces différences montrent que les discriminations persistent, une partie de celles-ci vient de la montée en importance des primes au « mérite » et la discrimination quand à celles-ci. L'écart sur les primes est systématiquement inférieur pour les femmes (16% du traitement en moyenne) par rapport aux hommes (31%). Temps partiel, départ et retour de congé maternité, congé parental, leurs prises en compte dans les notes et attribution de prime sont jugées discriminatoires. Et pourtant combien de chefs de services continuent de s'en servir pour justifier des comportements sexistes . Une femme de moins de 40 ans sera moins bien notée car elle risque de faire des enfants ! et pas un homme ? Non au sexisme ordinaire !

De plus, dans les emplois de directions les femmes ne représentent que 16 % des emplois, alors qu'elles représentent 60% du personnel de la Fonction Publique. Ce sont les « quotas invisible du soir » qui sont mis en avant, mais comment allier les tâches familiales et le travail du soir... Directeurs au fourneau et au balai, on rediscutera après !

Pour les fonctionnaires retraitées, 34% bénéficient du minimum garanti (actuellement 1 067 €). Avant 2003, ce minimum était acquis au bout de 25 ans d'activité. Depuis 2011, il faut une carrière complète pour en bénéficier ! Ainsi, même dans notre administration, des femmes cadre C, avec une carrière incomplète peuvent se retrouver, à la retraite, en dessous du seuil de pauvreté (954 € pour une personne seule). Heureusement qu'on embauche les retraitées à la TGAP !



L'égalité se clame aussi dans la rue

Manifestation - 18h30 - de Nation à Bastille

Nous Revendiquons :

A travail égal, salaire égal (alors que la loi sur l'égalité professionnelle de 2006) n'impose aucune obligation de résultat et aucune sanction ne s'applique aux entreprises qui dérogent à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes)

Le droit à une retraite pour toutes et tous dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement (pas de retraite en dessous du SMIC dans le privé et du minimum Fonction Publique dans le public)

L'abolition du système de la décote pour tous ceux et celles qui n'ont pas de carrière complète, ce système pénalisant particulièrement les femmes

Non à l'allongement continu de la durée de cotisation

La restauration de la bonification de un an par enfant dans la Fonction Publique et abrogation des dispositions restrictives concernant le droit au minimum garanti

Réformer les retraites afin de compenser les inégalités constatées tout au long de la carrière

Le respect du droit à la contraception et à l'IVG

Le développement, partout, d'un service d'accueil des jeunes enfants, de qualité et accessible financièrement

L'allongement du congé maternité à 24 semaines et du congé paternité à un mois

Un partage équitable du congé parental entre les deux parents, indemnisé sur la base du dernier salaire

Une information massive contre les stéréotypes