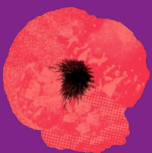


MonTravailLeVautBien.fr



« Mon expertise sociale n'est pas reconnue ni utilisée »

Eva ~ Assistante des services sociaux



#8mars15h40 : en grève pour l'égalité !

La CGT et un large collectif de syndicats et d'associations féministes appellent à la grève féministe ! Alors qu'elles sont plus diplômées, les femmes sont moins payées que les hommes. C'est comme si, chaque jour, elles arrêtaient d'être payées à 15 h 40 !

Les métiers ont un genre :

Assistant·e des services sociaux ; éducateur·trice de jeunes enfants ; éducateur·trice spécialisé·e ; infirmier·ère ; professeur·e des écoles ; sage-femme... Ces métiers ont en commun d'être féminisés et dévalorisés. Seuls 18 % des métiers sont mixtes. Les femmes sont concentrées dans des métiers dévalorisés financièrement et socialement. C'est l'un de principaux facteurs des 28,5 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Ces emplois ont été construits sur le fait qu'il s'agissait de « métiers de femmes », pour les femmes. Soigner, aider, accompagner, assister, servir, éduquer, etc. sont considérées comme des qualités « naturelles » pour les femmes. Il s'agit évidemment de l'exercice de qualifications acquises : on ne naît pas patiente, à l'écoute, polyvalente, minutieuse ou organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel ! Ce sont des stéréotypes sexistes qui expliquent que ces métiers sont sous-payés.

4 facteurs expliquent cet écart :

Le « plancher collant ». Les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.

Les « parois de verre ». La dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées et où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnues.

Le plafond de verre ou « plafond de mère » : le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles expliquent les discriminations de carrière.

La part variable de la rémunération et les primes dissimulent des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentisme, charisme, participation au chiffre d'affaires...). Plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, donc, plus les écarts se creusent entre les femmes et les hommes.



À travail de valeur égale, salaire égal !

Nous fêtons les 50 ans de la loi Roudy qui impose un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de valeur égale. Autrement dit, la loi impose de comparer des métiers différents mais de valeur égale, pour garantir une égale rémunération.

Sur chacun des 4 critères définissant la notion de valeur égale que (diplôme, expérience acquise, responsabilités, charge physique et nerveuse) les métiers féminisés sont dévalorisés.

Comment agir ?

- ◆ En faisant grève le 8 mars.
- ◆ En débrayant (ou en se déconnectant) à 15 h 40.
- ◆ En participant aux manifestations organisées dans toute la France.
- ◆ En affichant un fond d'écran violet pour celles et ceux qui télétravaillent.
- ◆ En organisant une action symbolique (port d'un foulard violet...).

+ d'infos et visuels sur ugictcgt.fr et grevefeministe.fr

NOUS DEMANDONS :



Du temps

Mettre fin au présentisme, et ne plus être obligé·e·s de choisir entre carrière et vie de famille.



L'égalité

Revalorisation des métiers féminisés. À travail de valeur égale, salaire égal !



Du respect

Fin des violences. Prévention, protection des victimes, sanction des agresseurs.

Ne pas jeter sur la voie publique s'il vous plaît.



@Ugict - CGT Ingés Cadres Techs

Se syndiquer et agir : egalite-professionnelle.cgt.fr