



La CFE-CGC et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La CFE-CGC a toujours été activement engagée en faveur de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps de travail et de vie personnelle. En 2004 notre confédération a créé le **réseau EQUILIBRE** consacré à l'égalité femmes-hommes pour élaborer des propositions concrètes et promouvoir leur mise en œuvre dans les entreprises.

Pour la CFE-CGC les inégalités salariales persistent entre les femmes et les hommes. Il faut donc les réduire. Réduire les inégalités salariales permet de résoudre d'autres déséquilibres, tels que les **inégalités en matière de retraite ou la surexposition à la précarité...**

La CFE-CGC demande d'inscrire dans les accords de branches qui n'en ont pas encore des mesures visant à réduire ces inégalités et souhaite que de vrais accords pro actifs soient signés dans les entreprises. Il faut également renégocier les grilles de classification afin d'éviter tous biais entraînant des discriminations. Un guide méthodologique, défini par la CFE-CGC et les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel permet d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, pour repérer ceux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

La CFE-CGC est très attachée à **briser le plafond de verre** qui, trop souvent, limite les évolutions de carrière des femmes. Pour cela la CFE-CGC propose de :

- Faire en sorte que les pères prennent plus de congés familiaux afin de moins stigmatiser les mères. Pour cela il faut **modifier le congé parental d'éducation**. Pris de manière équilibrée entre Père et Mère, indemnisation à 80% lors du congé parental, etc.... Cela permet de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi et donc réduit les différences de parcours professionnel.
- maintenir intégralement la rémunération pendant le **congé de paternité** pour inciter les pères à prendre ces congés.
- rendre plus attractif le travail à temps partiel qui concerne aujourd'hui surtout les femmes, ce qui constitue un frein à leur prise de responsabilités et a un effet sur les augmentations salariales. Mettre en place des garanties en termes de :
 - charge de travail (compatibilité de la charge de travail avec les horaires du temps partiel),
 - de rémunération (augmentations salariales),
 - d'accès à la promotion et aux responsabilités professionnelles, à la formation continue.
- Promouvoir le télétravail au travers d'accords collectifs d'entreprises, afin d'apporter une réponse pertinente dans la quête du partage des responsabilités professionnelles et familiales. Ceci devant bien sûr être assorti d'un **droit à la déconnexion** du télétravailleur, un blocage de la réception (et non de l'envoi) des courriels, sms ou appels professionnels durant le temps de repos, l'exclusion de l'utilisation de ses outils personnels à des fins professionnelles. De plus une formation des salariés et de leurs supérieurs hiérarchiques, et un suivi de la charge de travail des télétravailleurs est nécessaire.

La valorisation du télétravail et du travail à temps partiel choisis permettront de les rendre également **attractifs pour les hommes**, seule façon de mieux équilibrer les répartitions de responsabilité familiales...